

# La CFDT se mobilise contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

A l'approche de la journée internationale de luttes contre les violences sexistes et sexuelle (VSS – 25 novembre), la CFDT appelle à rejoindre les mobilisations qui auront lieu partout en France le samedi 23 novembre 2024.

Ces manifestations doivent être l'occasion de rassembler l'ensemble des citoyennes et citoyens ainsi que les pouvoirs publics dans le rejet et la lutte effective et continue contre les violences sexistes et sexuelles.

À Paris, la marche aura lieu le samedi 23 novembre (Gare du Nord – 14h00).

De nombreuses marches sont organisées le même jour dans toute la France : [Voir la carte](#) créée par le collectif #NousToutes (site [ICI](#)).

Lors de ces rassemblements, notre objectif est de nous inscrire dans un mouvement d'alerte de la société sur l'existence et le caractère intolérable des violences sexistes et sexuelles. C'est donc bien à une mobilisation citoyenne à laquelle les militantes et les militants CFDT sont invitées à participer.

Et la couleur de mise ce jour-là c'est le violet, synonyme de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour autant, **l'engagement de la CFDT doit être visible !**

Vous trouverez plus bas, des visuels avec le logo CFDT, à utiliser pour la confection de pancartes et dans la communication sur les réseaux sociaux.

**> Communiqué de presse intersyndical à l'occasion de la mobilisation contre les violences sexuelles et sexistes, le 23 novembre**

[communiqué\\_presse\\_intersyndical\\_25\\_novembre\\_2024](#)

▪ **Les visuels CFDT :**

Afin que la CFDT soit visible lors de cortèges, tout en respectant le code couleur féministe **violet**, 18 pancartes ont été réalisées.

Images de 18 pancartes avec slogans, à télécharger [ICI](#)

▪ **Pour aller plus loin :**

[Manifeste CFDT féministe CFDT – un Engagement historique pour les droits des femmes](#)



**SOURCE : CFDT – UFETAM**

---

**Agents publics : une pétition  
pour dire que nous ne sommes  
pas les boucs émissaires de  
la dette !**

**Pétition et communiqué de presse du  
14 novembre 2024**







# AGENTS PUBLICS : NOUS NE SOMMES PAS LES BOUCS ÉMISSAIRES DE LA DETTE !

## PÉTITION



### AVEC LA CFDT, JE DEMANDE AU GOUVERNEMENT :

- De renoncer aux trois jours de carence et à la baisse de l'indemnisation des arrêts pour cause de maladie
- De mener une réelle politique de prévention pour éviter les problèmes de santé liés à mon métier ou à mes conditions d'exercice
- De reconnaître mes compétences
- De valoriser mon expérience par des augmentations régulières
- De procéder à des augmentations générales régulières pour redonner du dynamisme à ma rémunération
- De réviser les grilles de rémunération pour reconnaître mes qualifications
- De me permettre une évolution de carrière qui se s'arrête plus au bout de vingt ou vingt-cinq ans
- De compenser mes pertes de pouvoir d'achat
- De revaloriser immédiatement le point d'indice

## • Pour signer la pétition :

Cliquez sur le lien [ICI](#) ou Flashez ci-dessous !



## • La CFDT dans la mobilisation

La CFDT Fonctions publiques a pesé de tout son poids pour faire émerger une mobilisation des agents publics qui permette une pleine visibilité et le recours à tous les moyens

d'expression, y compris la grève, le 5 décembre prochain.

Sans confusion possible avec d'autres mobilisations sectorielles, les équipes CFDT construiront les formes d'actions les plus appropriées à chacun de leurs secteurs et territoires. Après avoir obtenu que le ministre reçoive les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, qu'il renonce à la suppression des catégories et s'engage à ouvrir des concertations, la CFDT est pleinement engagée pour améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail dans l'intérêt des agents et pour une fonction publique mieux reconnue et plus attractive.

Les stigmatisations et mesures injustes doivent être abandonnées pour laisser la place à un dialogue social constructif. Par ailleurs, et sans attendre le 5 décembre, les militantes et militants seront sur le terrain pour rencontrer leurs collègues, signer et faire signer une pétition sur des supports multiples – numérique et papier – qui sera remise au gouvernement.

---

# **L'ASP, un opérateur majeur de l'État**

## **Petite présentation de l'ASP**

L'Agence de service et de paiement (ASP) est un opérateur de l'Etat qui intervient dans de multiples domaines et secteurs, tels que l'agriculture, l'emploi, l'environnement et la

transition écologique, l'économie, le social, l'insertion, la formation professionnelle continue et l'apprentissage, la culture, et bien d'autres. Elle touche différents publics très variés jusqu'à des publics sensibles, comme les agriculteurs, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les précaires en difficulté économique, les demandeurs d'asile, etc..

Son rôle principal est de gérer les demandes d'aides, d'accompagner les bénéficiaires tout au long du processus, et de réaliser des contrôles pour garantir la régularité dans l'utilisation des fonds publics.

**L'ASP a versé près de 29 milliards d'euros en 2023**, ce qui la place comme l'un des premiers opérateurs de l'Etat en matière de crédits versés et le premier payeur européen d'aides agricoles. En dehors du secteur agricole, l'ASP est un opérateur majeur de l'Etat et les missions accomplies par ses agents sont nombreuses et essentielles pour l'ensemble des publics concernés

En 1962, la loi complémentaire d'orientation agricole crée le Fonds d'action sociale pour l'aménagement des structures agricoles (Fasasa). Du lancement de la politique agricole commune (PAC) en 1966 est né le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea). L'ASP est née au cours de la seconde vague de fusion des offices agricoles intervenue en 2009. L'ASP remplace ainsi le CNASEA créé en 1966.

Suite à une décision de décentralisation du CNASEA datant de 1992 mais mise en place tardivement en 2003, le CNASEA quitte la région parisienne (Issy-les-Moulineaux) pour s'installer à Limoges. Ainsi, l'ASP a son siège basé à Limoges, une antenne à Montreuil et 12 directions régionales et interrégionales réparties sur tout le territoire français, y compris en outre-mer.



L'ASP est un établissement public administratif (EPA) sous double tutelle, celle du Ministère de l'Agriculture de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, ainsi que du Ministère du Travail et de l'Emploi. Aujourd'hui ce sont près de **2 400 agents au service des citoyens répartis sur tout le territoire et outre-mer avec 1 561 fonctionnaires titulaires.**

Un conseil d'administration composé de 22 membres, **12 représentants de l'État et, 10 représentants d'établissements et organismes publics et d'organisations professionnelles partenaires** présidé par Armand Sanceau, (président par intérim), supervise les activités de l'Agence.

## Le saviez-vous ?

Cette opération de décentralisation vers Limoges pour les agents qui choisiraient de rejoindre le siège s'est accompagnée d'une mesure spécifique à savoir l'alignement des barèmes indemnitaires avec ceux de l'administration centrale. Aujourd'hui, cela se traduit par un alignement des barèmes d'IFSE pour les postes équivalents entre ASP et administration centrale !

*Position CFDT ; C'est tout de même une mesure d'attractivité importante que la section ASP de la CFDT-SPAgri (syndicat des personnels du ministère de l'agriculture) défend avec force, il est en effet primordial que toutes les avancées, notamment de rémunération, portant les agents du MASAF puissent bénéficier sans délai aux agents de l'ASP.*

En dehors de la parité de traitement des agents des agents de l'ASP vis-à-vis des agents du MASAF, la section ASP de la CFDT-SPAgri intervient aussi sur les améliorations des conditions de travail ou de rémunération propres à l'ASP dans une démarche toujours constructive et basée sur les échanges et la négociation, y compris en intersyndical.

Ainsi, la CFDT a pu notamment obtenir le versement de la prime COVID de 500 € pour l'ensemble des agents de l'ASP en 2023. Cette mesure a fait avancer la part forfaitaire de la rémunération des CDD. Mais aussi, la CFDT-ASP a obtenu le maintien des titres restaurant lorsque l'agent est en télétravail ainsi que le versement de l'indemnité forfaitaire de télétravail.

**Depuis les élections professionnelles de 2022, la CFDT est le 1<sup>ère</sup> syndicat de l'ASP.**

## **Vos contacts ASP**

- marie-Christine.galtier@asp-public.fr
- véronique.jamier@asp-public.fr
- cfdt@agriculture.gouv.fr

---

# **Un CIA exceptionnel pour tous les agents au RIFSEEP... ou presque...**

La secrétaire générale a annoncé le 12 novembre en fin de journée que sur arbitrage de Madame la Ministre, le **versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA) exceptionnel** avait été favorablement arbitré, information relayée aussitôt par un

flash info RH.

## C'est une bonne nouvelle !

Dans cette période de pouvoir d'achat en berne, alors que la revalorisation de l'IFSE tant de fois annoncée par le SRH était une nouvelle fois repoussée à 2025, la CFDT-SPAagri avait dans son article (à relire [ICI](#)) indiqué que le versement d'un CIA de fin d'année serait évidemment une bonne nouvelle pour les agents du MASAF mais que des revalorisations plus pérennes sont toujours préférables. Encore un peu de patience pour l'IFSE donc...

**En fonction des catégories, un pourcentage s'applique** sur le montant du CIA versé au mois d'août 2024 au titre de l'année 2023. Ces pourcentages sont les suivants :

Catégorie	CIA exceptionnel
Catégorie A	15 % du CIA 2024
Catégorie B	20 % du CIA 2024
Catégorie C	25 % du CIA 2024

*Pour la CFDT – SPAagri, l'affichage de pourcentages différenciés par catégorie s'entend mais cela peut masquer des disparités importantes à l'intérieur de chaque catégorie en fonction des corps...*

*Le versement de ce CIA exceptionnel a été justifié par la secrétaire générale notamment par l'absence de revalorisation de l'IFSE ces 4 dernières années. La CFDT rappelle qu'elle avait dénoncé les augmentations significatives d'IFSE des **seuls** administrateurs d'État en 2023. La CFDT se félicite de voir cet argument aujourd'hui repris par d'autres organisations syndicales ! Il eut été plus juste et équitable que l'ensemble des autres corps ait un bonus plus important que les administrateurs d'État...*

# Votre attention cependant !

Le flash info RH précise dans son dernier paragraphe « *Les agents éligibles à ce complément exceptionnel sont ceux ayant perçu un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 et étant rémunérés par le MASAF en décembre 2024. Le versement s'effectue dans la limite des plafonds réglementaires* ».



## Quelques explications :

- **Dès lors qu'un agent a perçu un montant de CIA et quelle que soit sa manière de servir, l'agent perçoit donc un CIA exceptionnel**
- Il est question de verser un CIA exceptionnel aux agents ayant déjà bénéficié d'un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 :
  - Cela sous-entend que la prime JOP 2024 versée sous forme de CIA pour les dizaines d'agents concernés ne devrait pas être dans l'assiette de calcul de ce CIA exceptionnel
  - De la même manière, le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs ne devrait pas être comptabilisé pour le calcul du CIA exceptionnel.
- **Sur la notion de plafond réglementaire** (disponibles en fin d'article) :
  - Si le CIA exceptionnel calculé pour un agent est supérieur à la différence entre son plafond réglementaire et le CIA déjà perçu, alors l'agent ne pourra percevoir que la différence des deux montants
  - Si un agent a touché un CIA équivalent au plafond réglementaire, alors il ne percevra aucun CIA

exceptionnel

- Avec le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs, il est probable que certains agents atteignent les plafonds réglementaires
- Le déplafonnement des montants de CIA accordé par l'État pour mettre en paiement la prime JOP 2024 ne s'applique pas à ce CIA exceptionnel.

*A titre d'exemples :*

- *Un TSMA en groupe 2 en abattoir (province) a touché 1 350 € de CIA. Son CIA exceptionnel sera de  $20\% * 1\ 350\ €$  soit 270 €. Le plafond réglementaire étant de 2 860 €, le montant de CIA exceptionnelle est versé en intégralité car  $1\ 350 + 270$  soit 1 620 € < à 2 860 €*
- *Un TSMA en groupe 2 en abattoir (province) a touché 1 350 € de CIA et a assuré 35 jours de remplacement en abattoir lui accordant un CIA supplémentaire de  $35 * 40\ €$  soit 1 400 €. Son CIA exceptionnel sera de  $20\% * 1\ 350\ €$  soit 270 €. Le montant total de CIA pour cet agent serait alors de  $1\ 350 + 1\ 400 + 270\ €$  soit 3 020 € pour un plafond à 2 860 €. Pour respecter le plafond, le montant du CIA exceptionnel sera revu à la baisse de 160 € ( $3\ 020 - 2\ 860$ ) pour s'établir à 110 €.*

**▪ Le CIA exceptionnel sera versé aux agents rémunérés par le MASAF en décembre 2024 :**

- Les agents ayant perçu un CIA en août 2024 ne percevront aucun CIA exceptionnel en décembre prochain s'ils ont quitté le MASAF avant le 30 novembre 2024 (retraite, mobilité interministérielle, ...).

**Pour finir, certains agents ont déposé des recours sur les montants de CIA versés en août 2024. Ces recours, en cours de**

traitement ou déjà traités, peuvent conduire à des révisions à la hausse des montants de CIA initialement versés. Pour ces agents, **le versement du CIA exceptionnel doit donc être calculé sur le montant de CIA arbitré suite au recours !**

## **Des agents exclus de ce coup de pouce pour Noël**

La CFDT-SPAgricole regrette qu'en s'appliquant au CIA, cette mesure exclue notamment les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement de nos services.

Et les opérateurs, les agents payés localement dans certains TOM ?! S'agissant d'une mesure destinée aux agents rémunérés par le MASAF, les opérateurs et les TOM vont avoir du mal à mettre en œuvre ce dispositif. La SG a bien indiqué qu'ils ont été prévenus mais les délais sont courts et le contexte budgétaire contraint rend la mise en œuvre d'un dispositif équivalent quasi impossible. Toutefois, il s'est déjà trouvé que certains opérateurs prennent la décision de verser des primes à leurs agents en fin d'année et ce, sans que l'équivalent ait été déployé au MASAF. Si vous êtes employé par un opérateur, rapprochez-vous de votre direction afin de voir s'il est prévu une prime en fin d'année.

## **Un CIA exceptionnel en 2024, en attendant mieux en 2025 ?!**

Faute de marges budgétaires suffisantes, Madame la secrétaire générale a rappelé que **la revalorisation de l'IFSE devrait intervenir en 2025 au lieu de 2024.**

Le projet annuel de performance au titre de 2025 pour le MASAF ne mentionne qu'un peu plus de 10 M€ à *priori* pour la revalorisation de l'IFSE pour seulement 4000 agents bénéficiaires... ce qui ne constitue pas l'ensemble des agents

au RIFSEEP (plus de 12 000 !). **Le SRH interrogé par la CFDT sur le sujet s'est voulu rassurant... Il nous a été confirmé que près de 20 millions d'euros étaient budgétés pour revaloriser l'IFSE en 2025.** Mais le budget de l'État n'est pas encore complètement ficelé. Pas de certitude donc sur la date d'effet.

*Quoi qu'il en soit, le versement de ce CIA exceptionnel permet de consommer des crédits de masse salariale sur 2024 et donc de les conserver pour 2025. La CFDT espère donc que ces crédits serviront encore à améliorer le pouvoir d'achat des agents du MASAF en 2025 dans la future campagne de CIA (avec des apports augmentés) ou directement dans l'IFSE !*

**La CFDT-SPAgrri rappelle que le versement du CIA est évidemment une bonne nouvelle pour les agents mais continue de porter des revalorisations pérennes de préférence par l'augmentation du point d'indice sinon par l'augmentation de l'IFSE... idéalement les deux !**

*Et côté pouvoir d'achat certaines décisions relèvent non pas de la ministre de l'agriculture mais du ministre de la fonction publique ... et les perspectives sont bien sombres pour 2025 : suppression de la GIPA, augmentation du nombre de jours de carence en cas de maladie, indemnisation en baisse lors des arrêts maladies... !*

*Vous pouvez compter sur la CFDT tant côté ministère de l'agriculture que ministère de la fonction publique pour veiller à ce que le pouvoir d'achat soit mieux pris en compte. C'est une priorité pour nous.*

**Pour rappel, les plafonds réglementaires de CIA par corps et groupe :**

### 3.Montant annuel maximal (en euros)

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C								
Adjoint administratif/technique	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Adjoint technique de formation et de recherche	1 300	1 200	-	-	1 300	1 200	-	-
Dessinateur de l'équipement	1 350	1 320	-	-	1 350	1 320	-	-
Catégorie B								
Assistant d'administration de l'aviation civile	2 680	2 445	2 245	-	2 380	2 185	1 995	-
Secrétaire administratif des administrations de l'Etat	2 680	2 445	2 245	-	2 380	2 185	1 995	-
Technicien supérieur du ministère de l'agriculture	3 500	3 200	2 900	-	3 130	2 860	2 600	-
Technicien supérieur du développement durable	2 680	2 535	2 385	-	2 680	2 535	2 385	-
Technicien de formation et de recherche	2 280	2 040	1 800	-	2 280	2 040	1 800	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 620	1 440	-	-	1 230	1 090	-	-
Catégorie A								
Attaché d'administration de l'Etat	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Chargé d'études documentaires	5 670	4 800	4 200	-	-	-	-	-
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	7 465	6 615	5 103	4 200	6 710	5 954	4 725	3 900
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	8 280	7 110	6 350	5 550	8 280	7 110	6 350	5 550
Ingénieur de recherche	6 300	5 700	5 250	-	6 300	5 700	5 250	-
Ingénieur d'études	5 250	4 800	4 200	-	5 250	4 800	4 200	-
Assistant ingénieur	3 600	3 150	-	-	3 600	3 150	-	-
Ingénieur des systèmes d'information et de communication	7 110	6 300	4 860	-	6 390	5 670	4 500	-
Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Assistant de service social des administrations de l'Etat	3 615	3 015	-	-	3 440	2 700	-	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 915	1 775	-	-	1 705	1 570	-	-
Catégorie A+								
Administrateur de l'Etat	15 750	14 300	12 800	11 350	15 750	14 300	12 800	11 350
Inspecteur général de l'agriculture	10 080	8 280	6 840	-	-	-	-	-
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10 080	8 820	8 280	7 470	10 080	8 820	8 280	7 470
Inspecteur de santé publique vétérinaire	8 820	8 280	7 470	-	8 820	8 280	7 470	-
Inspection du travail	7 465	6 615	5 103	-	6 710	5 954	4 725	-
Statut d'emploi								
Agent principal des services techniques	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	8 800	7 700	6 600	-	8 800	7 700	6 600	-
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole	-	-	-	-	6 390	5 670	-	-
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	-	-	-	-	10 100	8 800	-	-



# L'intersyndicale Fonction publique invite à une mobilisation générale le 5 décembre prochain

Faute de réponses apportées par le ministre de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian, sur des propositions et revendications portées par les organisations syndicales, 7 d'entre elles appellent à une **journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire le 5 décembre 2024.**

> Consulter, ci-dessous, le communiqué de l'intersyndicale :

[Communique\\_intersyndical\\_fp\\_-5 decembre 2024](#)

---

## Toujours d'actualité : Une nouvelle campagne de sensibilisation sur le handicap

La secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, Cécile Bigot-Dekeyser , a annoncé le 3 septembre 2024 le lancement de la campagne de communication et de sensibilisation interne « **Stop aux jugements hâtifs !**

». Cette campagne débute alors que les Jeux Paralympiques de Paris 2024 sont en pleine effervescence et font la démonstration de tous les potentiels des athlètes engagés.

Dans son message aux agents du MASA, la Secrétaire générale rappelle que **80 % des handicaps sont invisibles** et restent peu ou pas détectables notamment par l'entourage professionnel des agents en situation de handicap. Cet aspect invisible peut entraîner des incompréhensions face à des réactions ou difficultés que l'agent en situation de handicap rencontre sur son lieu de travail.

La secrétaire générale rappelle que le MASA est, depuis longtemps, mobilisé pour l'accueil, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap grâce au plan triennal « Handi-Cap et inclusion » signé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont l'un des axes de travail porte particulièrement sur la sensibilisation et la communication auprès de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap.

Cette campagne « **Stop aux jugements hâtifs !** » a ainsi été créée grâce au soutien financier du FIPHFP.

*La CFDT-SPAgrri salue le lancement de cette campagne de sensibilisation et ne manquera pas de relayer les informations communiquées au cours de cette campagne; notamment par le biais de sa rubrique 'Handicap' sur son propre site.*

*Cette période de jeux paralympiques est évidemment une magnifique occasion de mettre en lumière le handicap sous toutes ses formes et de montrer à tous que tout est possible en matière d'inclusion dans notre société dès lors que l'on adapte son environnement... La CFDT-SPAgrri encourage le MASA à continuer de développer ses actions de communication, notamment sur sa page emploi « Rejoignez-nous » .*

## Où trouver les informations liées à cette campagne ?

Pendant cette période de campagne de sensibilisation qui se déroule du **3 septembre au 24 novembre 2024**, les informations seront à disposition ;

- Sur le [site handicap](#) du ministère
- Sur l'[intranet](#) du MASA

Et retrouvez [ici](#) toutes les **fiches pratiques sur le travail et le handicap** produites par la CFDT-SPAagri.

---

## **INA0 : Du changement à la section CFDT**

Le temps passe et file pour toutes et tous, la retraite largement défendue par la CFDT s'applique évidemment à ses membres et l'heure est venue de saluer le travail et l'implication de Catherine Barbier, secrétaire de la section CFDT-SPAagri à l'INA0 depuis 15 années.

## **Des regards, des « coups de gueule », des rires mais surtout des actes !**

De son propre aveu, l'investissement syndical était une évidence pour elle depuis le début !

Catherine Barbier intègre le service informatique de l'Agence Centrale des Organismes d'Intervention dans le secteur agricole (ACOFA) à sa création en 1983. Elle déroule ensuite

sa carrière dans les offices et en particulier à [l'Institut National de l'Origine et de la qualité \(INAO\)](#).

Dès lors, elle est de tous les combats (d'ordre syndical !) emportant avec elle son regard rieur et ses « coups de gueule » bien entendus. En 2009, elle est élue secrétaire de section CFDT de l'INAO et devient la cheffe de file de toute une équipe qui la suivra jusqu'à son récent départ en septembre dernier.

En 2014, sous son impulsion, la section CFDT-INAO intègre le CFDT-SPagri.

## Un engagement et des résultats forts !



Ces années syndicales sont l'occasion de mener avec son équipe des combats qui lui tiennent particulièrement à cœur avec des résultats notamment obtenus sur :

- La **compensation des heures supplémentaires**,
- L'accessibilité des formations à tout agent quelle que soit sa catégorie,
- L'intervention de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) pour apporter des solutions pragmatiques,
- La **mise en place d'un groupe de travail sur le télétravail dès 2011**
- La mise en place du télétravail dit « thérapeutique » à l'époque
- La cotation des postes et les fiches métiers propres à l'INAO
- Le **passage des personnels de bureau (cat C) en**

**rédacteurs secrétaires (cat B), une très belle avancée pour les agents !**

Catherine Barbier quitte ses fonctions syndicales avec émotion, mais l'engagement qu'elle a pu mettre au service des agents a largement été insufflé auprès d'une relève bien formée qui n'a plus qu'à prendre le relai avec la même passion.

**La CFDT-SPAgrri, la section CFDT-SPAgrri de l'INAO tenait à remercier Catherine Barbier de tout cet investissement et à lui assurer du soutien maintenu à celles et ceux qui vont lui succéder.**

▪ *Une photo souvenir !*



▪ *Vos contacts CFDT à l'INAO*

- Le courriel de votre section CFDT : [CFDT@inao.gouv.fr](mailto:CFDT@inao.gouv.fr)
- Le courriel de la CFDT SPAgrri ! [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

---

# Novembre bleu est lancé !

Après la campagne annuelle de sensibilisation sur le dépistage du cancer du sein qui vient de s'achever, d'octobre rose, on passe à novembre bleu, le mois de la mobilisation pour la **lutte contre le cancer de la prostate notamment.**

**Lancée de manière humoristique il y a 20 ans en Australie, cette grande opération de communication s'est rapidement étendue au monde entier** pour sensibiliser les hommes au nécessaire dépistage du cancer de la prostate mais également à d'autres maladies masculines. L'opération novembre bleu apparait en France pour la première fois en 2012.

## Novembre bleu, pour quoi faire ?

Les actions de communication au cours de ce mois ont trois objectifs majeurs :

- Sensibiliser l'opinion publique
- Accroître les dons en faveur de la recherche dans les maladies masculines en particulier le cancer de la prostate qui reste diagnostiqué chez 1 homme sur 8.
- Inviter les hommes à des dépistages précoces pour prévenir les maladies

**Selon la ligue contre le cancer :** « Chaque année, plus de 71 000 hommes sont touchés par le cancer de la prostate. Il y a 8 870 décès dus au cancer de la prostate par an en France. Son incidence est en forte augmentation de +8,5 % par an ».

Les chiffres sont évidemment alarmants, mais la Ligue contre le cancer précise que « plus le cancer de la prostate est détecté tôt, mieux il est traité ».

## Quand et comment se déroule le dépistage ?

Un dépistage individuel est recommandé dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 75 ans.

Le dépistage repose sur deux examens médicaux principaux :

- La prise de sang pour mesurer le taux de PSA (antigène prostatique spécifique ). Substance reconnue par l'organisme comme étrangère et provoquant une réaction immunitaire avec fabrication d'anticorps contre elle,
- Le toucher rectal ou palpation dans le cas d'autres maladies que le cancer de la prostate.

*La CFDT-SPAagri soutient cette opération de sensibilisation et invite tous ceux qui seraient concernés, notamment par des antécédents familiaux, à se renseigner auprès de leur médecin traitant.*

*Document joint :*

- Guide de l'assurance maladie sur le dépistage du cancer de la prostate

[Brochure 148x210 Prostate\\_BROPROSTATE22\\_BD](#)

---

## Régressions dans la fonction publique : l'intersyndicale

# du MASAF écrit à la Ministre

Le 6 novembre, l'ensemble des organisations syndicales représentatives a refusé de participer :

- à l'un des groupes de travail portant sur la **négociation**
- à la **signature d'un accord ministériel visant à améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) des agentes et agents du ministère.**

Les annonces gouvernementales récentes portant atteinte aux droits sociaux des fonctionnaires et agentes et agents publics, notamment les 3 jours de carence au détriment de leur qualité de vie au travail, conduisent également l'ensemble des organisations syndicales représentatives :

- à écrire à Madame la Ministre (courrier ci-dessous) ;
- à solliciter dans les meilleurs délais un entretien spécifique auprès du directeur du cabinet.

**Pour autant, la CFDT et les autres organisations syndicales reprendront la négociation de l'accord QVCT lorsque le contexte politique s'y prêtera.**

> *Lettre à la Ministre :*

[courrier ministre intersyndicale - jour de carence](#)

---



# Mois sans tabac : inscrivez-vous !

**Un seul objectif : arrêter de fumer en 30 jours !**

La publicité le dit « Vous n'étiez pas seul quand vous avez commencé, vous ne serez pas seul pour arrêter ». Le Mois sans tabac est là pour vous aider et vous accompagner.

**Dès le 1<sup>er</sup> novembre 2024**, arrêtez de fumer pendant 30 jours à l'occasion du **Mois sans tabac** et multipliez par 5 vos chances d'arrêter définitivement la cigarette. Inscrivez-vous en ligne dès maintenant et rejoignez la communauté de nombreux fumeurs qui sont déjà inscrits.

## Le Mois sans tabac : de quoi s'agit-il ?

**Pus de 95 000 fumeurs déjà inscrits à cette nouvelle édition de Mois sans tabac** qui se déroule pendant tout le mois de novembre 2024, organisée par le Ministère chargé de la Santé, de l'Assurance Maladie et de Santé publique France. **Pendant 30 jours, faites-vous accompagner et multipliez par 5 vos chances d'arrêter définitivement la cigarette.**

Inscrivez vous [ICI](#) en ligne (idéalement avant le 1er novembre) et rejoignez la communauté des fumeurs qui ont décidé d'arrêter de fumer.

## Pourquoi s'inscrire ?

### • Des bienfaits pour votre corps

Au fur et à mesure que votre corps élimine les produits

toxiques de la fumée du tabac comme le monoxyde de carbone, les risques liés au tabac diminuent. Votre santé et votre apparence s'améliorent (respiration, digestion, goût, odorat, performances sportives, teint, etc.).

### ▪ **Moins de dépenses qui partent en fumée**

Au regard du prix d'un paquet de cigarettes, arrêter à de fumer permet sans aucun doute de faire des économies !

### ▪ **Des bienfaits psychologiques**

Contrairement aux idées reçues, en arrêtant de fumer vous retrouvez sérénité, améliorez votre concentration et la qualité de votre sommeil. Une fois que les désagréments passagers du sevrage seront derrière vous, vous profiterez pleinement des avantages durables de la vie sans tabac.

## **De nombreux outils et conseils avec le Mois sans tabac**

Pour vous aider à arrêter de fumer, avec le Mois sans tabac vous bénéficiez de :

- une consultation avec un professionnel de l'arrêt du tabac
- un kit d'aide à l'arrêt avec votre programme de 40 jours
- divertissements pour ne pas craquer
- toute une communauté ayant décidé d'arrêter de fumer pour partager vos doutes et vos astuces
- l'entraide grâce à la page Facebook et Instagram du Mois sans tabac

## Quel accompagnement ?

C'est toujours mieux de **se faire accompagner** pour arrêter de fumer. Trouvez un **tabacologue** proche de chez vous [ICI](#).

Vous pouvez gratuitement :

- bénéficier d'un **e-coaching** gratuit avec une application : **Tabac info service**
- profiter d'un **suivi téléphonique** avec un tabacologue au **39 89**

## Autres numéros utiles à connaître

- **Écoute cannabis** accessible au **0 980 980 940**, 7 jours sur 7, de 8 h à 2 h du matin (appel anonyme et non surtaxé).
- **Fil santé jeunes** accessible au **0 800 235 236**, 7j/7, de 9 h à 23 h (service anonyme et gratuit) ou depuis un portable au 01 44 93 30 74.
- **Drogues info service** accessible au **0 800 23 13 13**, 7 jours sur 7, de 8 h à 2 h du matin (appel gratuit depuis un poste fixe). Appel depuis un portable au coût d'une communication ordinaire : 01 70 23 13 13.
- **Alcool Info Services** accessible au **0 980 980 930**, 7 jours sur 7, de 8 h à 2 h du matin (appel anonyme et non surtaxé).

*Sources : Santé publique France et Tabac Info Service*

---

# L'intersyndicale      Fonction

# publique interpelle le ministre Guillaume Kasbarian

Les 8 organisations syndicales de la Fonction publique viennent d'interpeller le ministre de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian et exigent la relance d'un véritable dialogue social.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Fonction publique a écrit au ministre pour lui faire part de ses préoccupations sur les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2025. L'urgence, à apporter des réponses aux revendications salariales des personnels de la fonction publique, est rappelée : carrières, grilles indiciaires, égalité salariale et professionnelle, GIPA, etc...

▪ Consulter, ci-dessous, la lettre de l'intersyndicale :

[courrier\\_intersyndical\\_fp\\_au\\_ministre](#)

---

## Les fonctionnaires ? Pas un coût, une richesse !

Ils soignent, enseignent, nettoient, entretiennent nos cadres de vie ; ils reçoivent les usagers sept jours sur sept dans les services d'état civil, accompagnent les familles en difficulté, gèrent notre environnement, accueillent les enfants porteurs d'un handicap, sécurisent et protègent les biens et les personnes, mettent en œuvre les politiques de santé publique...

Ils sont toutes et tous des agents des trois fonctions

publiques, les garants de la cohésion sociale, acteurs de la proximité territoriale et relais indispensables des politiques publiques qui garantissent l'égalité de traitement des usagers.

Depuis quelques semaines, **le gouvernement se livre à un détestable épisode de dénigrement des fonctionnaires** – surtout après les attentats de 2015, après la crise sanitaire liée au Covid, après les exigences citoyennes de services publics accessibles, face au risque élevé de crise budgétaire, économique mais aussi démocratique.

Non, les fonctionnaires n'abusent pas des arrêts maladie ; oui, il y a de (trop) nombreuses absences. Oui, il est urgent d'agir alors que la CFDT appelle une négociation QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) depuis des mois afin de s'attaquer aux causes profondes de ces absences. C'est le travail qu'il faut soigner, et non les fonctionnaires qu'il faut punir.

**Si la fonction publique est le nid à privilèges que prétend le gouvernement, pourquoi a-t-on tant de mal à recruter ?** Des salaires qui décrochent, des primes qui n'entrent pas dans le calcul des pensions de retraite, un dialogue social au point mort depuis la dissolution de l'Assemblée, des conditions de travail difficiles, du travail en horaires atypiques plus fréquent que dans le privé, des conditions d'exercice qui se dégradent et une exposition croissante aux incivilités... Plutôt que des annonces stigmatisantes, la CFDT attend un travail de fond qui ne peut se mener que dans la co-construction, le respect et la loyauté. En phase avec le travail réel !

Il est temps de se mettre autour de la table et d'agir pour rendre toute son attractivité à la fonction publique, construire les voies diverses de la reconnaissance du travail des agents publics, fonctionnaires et contractuels.

Par **Isabelle Mercier**

# Résultats des promotions au choix : publication du 24 octobre 2024

Les résultats des promotions au choix au titre de 2024 pour les corps administratifs, techniques et formation recherche, ont été publiés sur le site Intranet du MASAF.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir [la note de service](#) et [notre article](#)).

- **Pour la filière administrative au titre de l'année 2024**

1. [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)

- **Pour la filière technique au titre de l'année 2024**

1. [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement](#)

- **Pour la filière formation recherche au titre de l'année 2024**

1. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de recherche](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs d'études](#)

### 3. Promotion au choix dans le corps des techniciens de formation et de recherche

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

*Pour la CFDT, l'exercice des promotions s'accompagne obligatoirement de communication. En effet, tes agents promouvables et proposés doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.*

*Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.*

Le [SGEN](#) / [SPAgrri – CFDT](#) se tiennent à votre disposition.

---

**La complémentaire santé... Tous concernés... C'est pour aujourd'hui !!! Restez informés en continu avec la CFDT**

Les grands principes avec des fiches pratiques pour approfondir les différentes situations et vous informer en

continu.

MAJ le 8 novembre 2024

---

**Supprimée...La GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) était dans le collimateur gouvernemental**

**BREAKING NEWS**

**On s'y attendait, c'est confirmé par le Gouvernement, la GUPA ne sera pas versée au titre de l'année 2024,**



# sacrifiée sur l'autel des économies budgétaires...

Il y a déjà eu l'annonce de 2 200 suppressions de postes dans la fonction publique de l'État. Puis le ministre Kasbarian a clairement fait comprendre qu'il allait relancer le "*projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique*", c'est à dire la "réforme Guerini", avec la même appellation, ce qui en dit beaucoup ! Et désormais, le ministère de la Fonction publique veut supprimer l'indemnité de "garantie individuelle de pouvoir d'achat" (GIPA) des agents publics.

Le ministère de la Fonction publique envisage de supprimer la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat), une indemnité qui compense les pertes de pouvoir d'achat des agents publics lorsque leurs salaires n'ont pas suivi l'inflation. Cette mesure est proposée dans les « thèmes de travail » adressés aux syndicats (11-10-24) pour les prochains mois, suscitant une vive opposition de ces derniers.

Créée il y a 16 ans (2008), la GIPA est reconduite chaque année dans un contexte de gel du point d'indice et d'inflation. Cette prime annuelle, versée automatiquement, permet de neutraliser une partie de leur perte de pouvoir d'achat, en couvrant l'écart entre l'évolution de leur rémunération et le rythme de l'inflation sur les quatre dernières années (+ 4,9 % en 2023, 5,2 % en 2022, 1,6 % en 2021 et 0,5 % en 2020). [Selon une récente publication de l'Insee](#), le salaire net moyen a diminué de 1,4 % en 2022 dans l'ensemble de la fonction publique.

Pour les syndicats, sa suppression serait une attaque contre la rémunération des agents publics, aggravant leur paupérisation. Ils soulignent que cette indemnité est

nécessaire tant que les salaires ne suivent pas l'inflation, et qu'elle devrait être remplacée par une revalorisation durable des salaires. Pour Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la CFDT-Fonctions Publiques « *les agents publics ne peuvent pas être les boucs émissaires de la dette* ».

Toujours d'après Mylène Jacquot : « *Aussi longtemps que les politiques de rémunération ne seront pas suffisamment dynamiques, ni ne feront l'objet de négociations annuelles obligatoires, les motivations de l'instauration de la GIPA seront toujours d'actualité* ».

La secrétaire générale de la CFDT Fonctions Publiques a encore réagit auprès de Publics Sénat : « *L'agenda social qu'on a reçu indique une suppression de la GIPA. Est-ce que c'est soumis à discussion ? On a du mal à le comprendre. La manière dont c'est rédigé est particulièrement maladroite. On est fin octobre, on craint que ce ne soit pas mis en œuvre pour 2024* ».

La surprise est d'autant plus grande pour les organisations syndicales que rien ne laissait présager ce type d'arbitrage. « *Nous avons posé la question, quand on avait rencontré le ministre il y a deux semaines. Nous n'étions d'ailleurs pas les seuls. Nous n'avons pas eu de réponse. Notre crainte, c'est qu'elle passe par pertes et profits* », ajoute la responsable de la CFDT Fonctions publiques.

« *On nous met devant le fait accompli. 2024 sera une année blanche en matière salariale, le gouvernement n'actionnera pas la mise en œuvre de cette garantie, qui nous est demandée sur le terrain. Cela a quand même été mis en œuvre par un gouvernement en 2008 plutôt de la même couleur que celui qu'on a aujourd'hui ! On se profile aussi sur 2025 comme année blanche. Il y a la hausse du Smic, mais c'est tout* », s'inquiète Mylène Jacquot. « *C'est aussi un outil pour mesurer l'impact des mesures, or c'est toujours embêtant de casser le thermomètre.* »

Tous les syndicats demandent le maintien de la GIPA ou une compensation adéquate, comme l'indexation du point d'indice sur l'inflation.

Bien que le ministère de la Fonction publique propose d'engager des discussions avec les syndicats, la question reste posée quant à la réelle volonté de l'exécutif. En effet, la suppression de la GIPA est déjà mentionnée dans les [documents budgétaires \(page 112\)](#) pour 2025, où il est fait mention d'une « *non-reconduction de l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat pour l'année 2025* », ce qui alimente encore plus la colère et l'inquiétude des syndicats.

(Source [Acteurs Publics](#))

## Pour aller plus loin :

La Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) avait publié le coût du dispositif depuis 2017 :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
coût (en millions d'euros)	21,6	0,8	9,9	14,7	13,9	56,2	129,4
<b>nombre de bénéficiaires</b>	<b>55 393</b>	<b>8 135</b>	<b>33 629</b>	<b>42 800</b>	<b>25 883</b>	<b>101 008</b>	<b>197 550</b>
<b>montant moyen (MM)</b>	<b>389€</b>	<b>102€</b>	<b>294€</b>	<b>343€</b>	<b>535€</b>	<b>556€</b>	<b>653€</b>
MM catégorie A	402€	96€	318€	420€	701€	951€	875€
MM catégorie B	134€	389€	100€	218€	250€	371€	485€
MM catégorie C	291€	120€	220€	154€	193€	252€	381€

En 2023, l'estimation était de 140,68 M€ pour l'Etat, pour un coût réel de 129,40 M€ ([voir fiche d'impact 2023](#))

Cette augmentation du nombre de bénéficiaires n'était déjà pas un bon signe car plus ce nombre augmente, plus la perte de pouvoir d'achat s'est malheureusement accrue... Cela traduit la politique salariale désastreuse menée depuis 2017 par les divers gouvernements de la présidence Macron et que le gouvernement Barnier prolonge ... en pire.

**SOURCE : UFETAM-CFDT**

## **Document Joint :**

- Consulter le Projet annuel de performance (PAP) pour 2025 ci-dessous.

[RAP2025](#)

---

# **Techniciens supérieurs : ouverture de concours externes, internes et examens professionnels pour 2025**

Vingt-trois concours externes, six concours internes et trois examens professionnels sont organisés pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien et dans le grade de technicien principal) au titre de la session 2025.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-562

du 4 octobre 2024, publiée en fin de cet article et également [disponible ici](#).

## Nombre de places ouvertes aux concours

Pour les TSMA1 :

		Forêts et territoires ruraux	Techniques et économie agricoles	Vétérinaire et alimentaire	
Concours externes nationaux à affectation nationale		2 places dont Programme 215 : 2	12 places dont Programme 206 : 5 ASP : 7	90 places dont Programme 206 : 90	
Concours externes nationaux à affectation locale Brexit (SIVEP)	Hauts-de-France			31 places	34 places Programme 206 : 34
	Normandie			3 places	
Concours externes nationaux à affectation locale en abattoir	CNAL Abattoirs 1			2 places	25 places Programme 206 : 25
	CNAL Abattoirs 2			2 places	
	CNAL Abattoirs 3			1 place	
	CNAL Abattoirs 4			2 places	
	CNAL Abattoirs 5			3 places	
	CNAL Abattoirs 6			2 places	
	CNAL Abattoirs 7			2 places	
	CNAL Abattoirs 8			1 places	
	CNAL Abattoirs 9			1 places	
	CNAL Abattoirs 10			2 places	
	CNAL Abattoirs 11			1 places	
	CNAL Abattoirs 12			1 places	
	CNAL Abattoirs 13			1 places	
	CNAL Abattoirs 14			1 places	
	CNAL Abattoirs 15			3 places	
Concours internes		1 place dont Programme 215 : 1	7 places dont Programme 206 : 2 ASP : 5	63 places dont Programme 206 : 63	
Examens professionnels		X	X	X	

Le nombre de places offertes aux examens professionnels sera communiqué ultérieurement

Pour les TSMA2 :

	<b>Forêts et territoires ruraux</b>	<b>Techniques et économie agricoles</b>	<b>Vétérinaire et alimentaire</b>
<b>Concours externes nationaux à affectation nationale</b>	36 dont - Programme 215 : 10 - CNPF : 1 - ONF : 25	19 dont - Programme 206 : 2 - Programme 215 : 15 - ASP : 2	- Programme 206 : 16
<b>Concours internes</b>	15 dont - Programme 215 : 8 - CNPF : 1 - ONF : 6	16 dont - Programme 206 : 2 - Programme 215 : 12 - ASP : 2	- Programme 206 : 16

## **Conditions d'accès aux concours de technicien supérieur (TSM A1)**

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou équivalent [...] ;
- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...], qui justifient, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 13 novembre 2024 ;
- **examen professionnel** : les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C relevant du MASAF ou affectés dans ce ministère ou dans un établissement public qui en dépend et justifiant au 1<sup>er</sup> janvier 2025 de sept années de services publics.

## **Conditions d'accès aux concours de technicien principal (TSM A2)**

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classées au moins au niveau V, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes [...] ;

- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 13 novembre 2024.

## Nature des épreuves

Pour le concours externe de TSMA1 et les concours interne et externe de TSMA2, il y a une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

Pour le concours interne et l'examen professionnel de TSMA1, il y a une phase d'admissibilité consistant en une sélection sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) et une épreuve orale d'admission.

Le site [www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr) précise les caractéristiques des épreuves ainsi que le programme de chaque spécialité.

## Formations de préparation aux concours internes

La préparation des agents a fait l'objet d'une [note de service spécifique SG/SRH/SDDPRS/2024-499 publiée le 4 septembre 2024](#) et d'un article sur notre site [ICI](#) publié le 17 septembre dernier.

## Calendrier

- **Période d'inscription** : du 7 octobre au 13 novembre 2024 inclus, sur le site [www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr)
- Date limite de **téléversement des dossiers de candidature** : **28 novembre 2024** dernier délai.
- **Épreuves écrites** d'admissibilité (concours externe de

TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : **30 janvier 2025** dans les centres d'Ajaccio, Amiens, Basse-Terre, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort-de-France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Toulouse, Uvéea.

- Dates limites de **dépôt des dossiers de présentation** (concours externes) ou des **dossiers RAEP** (concours internes et examens professionnels) pour les candidats admissibles :
  - grade de TSMA1, concours externes : 28 novembre 2024 dernier délai ;
  - grade de TSMA1, concours internes, examens professionnels : 28 novembre 2024 dernier délai ;
  - grade de TSMA2, concours externes et internes : 28 mars 2025 dernier délai.
- **Épreuves orales** d'admission :
  - TSMA1 : à partir du 31 mars 2025 à Paris pour les concours internes et examens professionnels des spécialités Techniques et économies agricoles et Vétérinaire et alimentaire ;
  - TSMA1 : à partir du 12 mai 2025 à Paris pour la spécialité Forêts et territoires ruraux (concours externes, concours internes et examens professionnels) et pour les concours externes des spécialités Techniques et économies agricoles, Vétérinaire et alimentaire, CNAL Brexit et CNAL abattoir ;
  - TSMA2 : à partir du 12 mai 2025 à Paris.

> **La note de service :**

[2024-562\\_Concours et examen professionnel TS\\_2025](#)

---



# **CSA ministériel du 25 septembre 2024 : PSC, IFSE, CIA, GIPA, indemnité abattoirs, déplacements des agents, RSU, SEA...**

Ce CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, accompagnée notamment par Xavier Maire

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Emmanuel Biseau et Frédéric Laloy.

Ce compte-rendu prend en compte les dernières informations en notre possession suite au CSA budgétaire du 10 octobre dernier présidé par le directeur de cabinet du MASAF (IFSE, indemnité abattoirs...)

**Protection sociale complémentaire du MASAF : une avancée pour des agents, une vive inquiétude pour d'autres. Quelques conseils utiles ... Des fiches SPAgri-CFDT à paraître ! Car c'est maintenant que cela se joue !**

**Une mise en route de la PSC dans la précipitation : des délais trop**

## contraints pour les collègues sur un sujet aussi sensible...

La secrétaire générale du MASAF fait part de sa satisfaction concernant ce dispositif : déploiement en cours sans alerte à ce stade, nombreuses actions d'information vers les agents (flash info RH, FAQ, rencontres sur site...), webinaires vers les gestionnaires RH et les managers de proximité.

*Pour la CFDT, Il est vrai que le respect des délais était important pour éviter que les agents ne se retrouvent sans mutuelle au 1er janvier 2025 car le référencement des mutuelles existantes (Harmonie Mutuelle, Groupama et AG2R) ne pouvait pas être prolongé. Cependant, la CFDT-SPAagri reste beaucoup plus mitigée sur les conditions de mise en œuvre !*

*Le simulateur de Mercer est plutôt bien fait (A consulter [ICI](#)). Il permet d'avoir assez facilement une estimation du coût de la mutuelle obligatoire, avec ou sans options, avec ou sans ses ayant-droits. Il se trouve néanmoins que des agents sont très inquiets lorsque les chiffres tombent. C'est le cas notamment de nombreuses familles ... et ce, alors que la CFDT-SPAagri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations !*

Les collègues se retrouvent confrontés à des délais très contraints sur des choix pourtant importants en matière de santé et de pouvoir d'achat : les informations arrivent au fil de l'eau alors que certains choix sont attendus avant la fin du mois d'octobre !

*Pourquoi le simulateur de Mercer n'est-il disponible que depuis début octobre alors que celui du MTE l'était dès le début de l'été ?*

De surcroît, les collègues reçoivent des messages incohérents sur le temps dont ils disposent pour faire leur choix. Prenons

l'exemple de Harmonie Mutuelle :

- La FAQ du SRH du 3 octobre sur la PSC précise que « réglementairement, [nous] avons jusqu'au 30 novembre 2024 pour résilier notre contrat santé » et quelques jours après, le 7 octobre, Harmonie Mutuelle écrit à tous ses adhérents pour leur dire que « [nous] devons adresser, avant le 31 octobre 2024 une demande de résiliation ». Quelques jours encore après, un flash info RH confirme la FAQ...

*Comment les agents peuvent y voir clair avec ces messages contradictoires ?*

*Pour la CFDT-SPAgri, bénéficiaire d'un mois de plus ou de moins pour faire un choix aussi important, ce n'est pas anodin !*

- Le SRH nous encourage à résilier notre contrat avant le 31 octobre, nous dit que « [nous] devons préciser les contrats à résilier (santé ou santé et prévoyance) » et que « L'offre et les conditions tarifaires [de la prévoyance] seront communiquées mi-novembre ».

*Est-ce à dire que nous devons faire le choix de résilier ou non notre prévoyance à Harmonie Mutuelle sans avoir d'information sur la nouvelle offre facultative ?!*

*Tous les agents du MASAF doivent y voir clair sur les délais tant pour la résiliation que pour la sollicitation de dispense, et le mode opératoire pour éviter toute mauvaise surprise en janvier... et force est de constater que ce n'est pas le cas !*

*Il n'est pas question qu'un seul agent rémunéré par le MASAF paye une double cotisation sans le vouloir. Il n'est pas question non plus qu'un agent qui travaille au MASAF ne soit plus couvert au 1er janvier 2025 sans le vouloir, voire regrette ses choix par manque d'informations.*

*Et pour la prévoyance, il ne serait pas acceptable que les collègues doivent se décider avant même de connaître les conditions de l'offre du MASAF !*

La secrétaire générale du MASA se réjouit d'être l'un des rares ministères à lancer la mutuelle obligatoire dès le 1er janvier 2025.

*Pour la CFDT-SPAgri, cela ne peut pas se faire sans un accompagnement attentionné pour les agents concernés par cette bascule entre deux systèmes. Cela met également beaucoup de pression sur le SRH, les RH et les managers de proximité.*

## **Des informations pas toujours suffisantes pour permettre à chaque agent de faire le meilleur choix**

Les réunions d'information sur site du prestataire MERCER sont utiles mais de qualité variable. Elles n'apportent pas toujours toutes les informations dont ont besoins les agents pour faire le meilleur choix. Le prestataire n'aborde pas toujours les dispenses d'affiliation possibles. Il aborde les avantages de la mutuelle, mais ne répond pas aux mécontentements. Le décryptage des garanties est effectué parfois rapidement, ne permettant pas toujours aux collègues de comprendre les subtilités de chaque niveau d'option par rapport aux garanties du panier de soins de base. Il précise bien que la mutuelle est facultative pour les ayants droits mais les agents sont parfois invités à résilier leur mutuelle actuelle et à s'affilier rapidement chez lui...

La FAQ du SRH (à consulter [ICI](#)) apporte bien des informations complémentaires mais qui ne répond pas toujours aux situations individuelles, malgré l'investissement des équipes et des efforts de transparence.

*Pour la CFDT-SPAgrri, le MASAF doit assumer pleinement son rôle d'employeur en renseignant les collègues qui le souhaitent. Cet accompagnement RH ne peut pas être entièrement externalisé à l'opérateur, ni délégué à des gestionnaires RH ou des managers de proximité insuffisamment formés.*

*Les organisations syndicales n'ont pas à répondre seules aux agents mécontents et à les accompagner, et ce d'autant plus qu'elles n'ont pas eu leur mot à dire sur plusieurs points sensibles de l'accord.*

## **LA CFDT-SPAgrri vous écoute, vous explique et peut vous accompagner**

Quand on prend le temps de comprendre les mécanismes du dispositif, on peut généralement identifier des options pour diminuer la facture.

**La CFDT-SPAgrri va publier très prochainement des fiches pratiques pour vous permettre d'y voir plus clair.**

Si les tarifs du nouveau prestataire MERCER sont avantageux pour vous et votre famille, et s'il vous permet d'être mieux couvert, tant mieux, nous nous en réjouissons. C'est bien l'objectif de ce dispositif avec une participation de l'État qui passe de 15€ aujourd'hui à 37€ demain !

Mais si ce n'est pas le cas, il y a des questions utiles à se poser sur votre couverture santé et celle de votre famille. Voici quelques exemples parmi tant d'autres que nous allons aborder dans nos fiches.



**Comparer les tarifs, les garanties et le rapport garanties/prix, et envisagez de changer d'option !**

Regardez bien les garanties proposées par le nouveau prestataire MERCER et remettez à plat votre choix d'option.

Par exemple, si vous êtes aujourd'hui à Harmonie Mutuelle sur l'option 2, cette option 2 correspond à peu près au panier de soin interministériel. L'option 2 du nouveau prestataire ne sera donc pas forcément le meilleur choix pour vous. Peut-être que l'option 1 ou que le panier de soins de base sera le rapport garanties/prix le plus pertinent au regard de vos besoins de santé. Il est essentiel de bien prendre le temps de regarder les garanties de chaque option, mais aussi du panier de soins de base qui permet des remboursements intéressants sur de nombreux actes médicaux.



**Les cas d'exemption d'affiliation ont été prévus par les négociateurs !**

Par exemple, vous n'êtes pas obligé de souscrire pour vos ayants-droits : enfants majeurs et mineurs, conjoint (mariage, PACS, concubinage) !

Vous pouvez rester ou devenir adhérent à la couverture en tant qu'ayant-droit de votre partenaire si vous le souhaitez (mais en n'ayant plus, dans ce cas, de participation de la part de votre employeur).

**Les fiches à paraître, les premières dès cette semaine, vous donneront de nombreux conseils.**

\*\*\*

Toutefois, avant de décliner définitivement l'offre du MASAF, n'oubliez pas qu'une bonne mutuelle peut se révéler très appréciable le jour où on a un gros souci de santé imprévu.

Dans le privé, où la mutuelle est devenue obligatoire en 2016, des salariés qui étaient critiques lors de sa mise en place ... ne reviendraient pas en arrière aujourd'hui.

Cette mutuelle obligatoire doit permettre à **tous les agents du MASAF d'avoir accès à des soins de qualité et de renforcer la**

**solidarité vis à vis des personnes les plus fragiles** (en situation de handicap, atteints de grave maladies...). C'est ce qui guide la CFDT depuis le début des négociations et vous pouvez compter sur nous pour faire tout notre possible pour que la mutuelle obligatoire évolue dans ce sens.

## **La CFDT-SPAgrri reste mobilisée, au-delà du 1er janvier 2025**

**Pour plus de transparence** : dès la réunion du groupe de travail national PSC le 10 septembre 2024, les organisations syndicales ont demandé à l'administration de transmettre l'ensemble des documents relatifs au marché public, et notamment **les critères de sélection du prestataire**, conformément à ce qui a déjà été fait dans d'autres ministères. La CFDT-SPAgrri réitère cette demande qui permettra : d'une part de connaître les critères de choix du prestataire MERCER et d'autre part d'assurer le suivi du dispositif. En effet, une commission paritaire organisations syndicales/administration se réunira périodiquement.

**Pour plus d'équité** : la CFDT-SPAgrri continuera à porter la demande d'une évolution du cahier des charges du marché, avec la mise en place d'un **tarif « famille »**, notamment pour les familles monoparentales, déjà particulièrement fragilisées par l'inflation et la hausse des coûts de l'énergie.

La mise en place de cette complémentaire santé est une première étape. Elle doit devenir un moyen pour dialoguer et décider paritairement d'améliorations, de prévention pour éviter que le travail ne détériore la santé, prévenir les risques, mais aussi servir d'amortisseur ou de filet de sécurité en cas de coût dur.

Et visons aussi une plus grande prise en charge financière par l'employeur.

**Pouvoir d'achat : temps maussade...  
avec de légères éclaircies à  
venir !**

**IFSE : on l'a croyait enterrée, la  
revalorisation interviendra en 2025...  
enfin !**

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales demandent où en est le chantier de la revalorisation de l'IFSE.

La secrétaire générale répond : « nous ne pourrons pas faire ce qui était prévu en matière de revalorisation de l'IFSE, mais si nous avons des marges, nous ferons quelque chose ».

*La CFDT-SPAgricole regrette amèrement la confirmation de cette information dont nous vous faisons part dès le 13 septembre dernier (voir [ICI](#) notre article du 13 septembre). Il est profondément injuste que seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs...) aient pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 !*

Quelques jours plus tard, à l'occasion du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur du cabinet du MASAF informe les syndicats que la revalorisation interviendra... mais en 2025 !

Il est regrettable que le MASAF ait loupé le coche en 2024 tandis que d'autres ministères y sont parvenus, le MTE par exemple (NS du 23 juillet 2024 du MTECT). Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que « le montant de l'IFSE est réexaminé au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent »... or la dernière revalorisation a été faite à la date du 1er janvier 2020 !



*Mais pour la CFDT-SPAgrri, mieux vaut une revalorisation qui s'inscrit dans le temps en 2025 plutôt qu'un coup de pouce éphémère tel un CIA exceptionnel avant Noël.*

Le directeur de cabinet précise que l'enveloppe demandée est de 20 millions d'euros.

*Ce montant devrait permettre une date d'effet de la revalorisation au 1er janvier 2025. La CFDT-SPAgrri défendra une réforme « juste et significative » :*

- *une revalorisation significative s'impose pour tous les agents du MASAF*
- *un alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction égale s'impose*
- *enfin, l'administration doit tenir sa promesse de convergence des IFSE entre AE, IPEF et ISPV.*

## **CIA : transparence, enveloppe 2024, cas particuliers des mobilités entre ministères et des personnes qui partent à la retraite**

Plusieurs organisations syndicales interviennent sur le manque de transparence pour les agents qui n'ont connaissance que du montant attribué, et pas du pourcentage de modulation, et ce parfois par mail, ce qui ne facilite pas le dialogue et la compréhension. Il est rappelé également l'obligation de présenter les modalités de répartition du CIA dans les CSA locaux, ce qui n'est pas toujours fait.

Le complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2023 a

été versé aux agents sur la paie d'août ou de septembre 2024. Il a été remonté que les montants de CIA pouvaient être inférieurs en raison d'une dotation inférieure à 15% du montant de l'année passée. La CFDT demande ce qu'il en est ?

La secrétaire générale répond qu'il n'y a pas eu de réduction d'enveloppe : les apports à chaque structure en fonction du corps et du grade de chaque agent n'ont pas évolué à la baisse cette année.

La CFDT demande si la convergence des modalités de campagne de modulation de CIA est aujourd'hui achevée sur le périmètre ATE (administration territoriale de l'Etat). Il s'agit notamment que les modalités soient les mêmes entre le MASAF et le MTE.

Le chef du SRH répond que les calendriers sont bien harmonisés, à savoir par exemple que l'année de référence est la même entre le MTE et le MASA, et qu'un agent qui fait une mobilité entre ces 2 ministères ne pourra plus avoir d'année blanche.

La CFDT souhaite par ailleurs que ce type de convergence soit également mis en place entre employeurs publics concernant les administrations centrales. Il s'avère en effet que certains agents se retrouvent exclus des campagnes tant de leur ancien employeur, comme de leur nouveau.

Un autre syndicat demande comment cela se passe pour un agent qui part à la retraite en cours d'année : quel montant est-il censé percevoir et quand ? Le chef du SRH répond qu'il doit percevoir en année n+1 le montant dû en fonction de sa manière de servir, au prorata du temps passé au MASAF en année n.

Enfin, la secrétaire générale finit par concéder à la demande insistante de la CFDT d'organiser un groupe de travail sur le CIA. Cela permettra de poser vos questions, d'avancer en matière de transparence et nous l'espérons d'avoir un bilan complet des campagnes de modulation du CIA depuis sa réforme effectuée en 2022.

# **GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !**

« La CFDT-SPAgrri demande où en sont les décisions interministérielles sur le renouvellement de la GIPA au titre de l'année 2024 ? Et à quelle date on peut espérer un paiement au plus tard en décembre 2024 ? »

La secrétaire générale ne dispose d'aucune information sur le sujet.

*Le versement s'annonce incertain et sera au mieux retardé. Pour la CFDT-SPAgrri, le non renouvellement de ce dispositif serait évidemment une très mauvaise nouvelle pour les agents du MASAF déjà dans l'attente d'une revalorisation de leur IFSE. En 2022, plus de 1700 agents du MASAF en ont profité pour un montant moyen de 633€/agent. Pour les agents concernés, l'absence de GIPA représenterait une véritable perte de pouvoir d'achat. Inacceptable !*

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est un dispositif spécifique à la fonction publique en France. Il vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire brut est inférieure à l'inflation sur une période donnée. Ce mécanisme a été mis en place pour assurer que les agents publics ne subissent pas une baisse de leur pouvoir d'achat en dépit de la stagnation ou de la faible augmentation de leur rémunération.

## **Indemnité de remplacement dans les abattoirs : la CFDT-SPAgrri obtient enfin la création d'une indemnité spécifique en 2025**

Il est prévu le paiement des remplacements en abattoirs sur la

paie de novembre prochain via le CIA.

Le Chef du SRH avait pourtant indiqué avoir saisi le guichet unique pour la création d'une indemnité spécifique à ces remplacements afin d'arrêter le paiement de ces prestations par le complément indemnitaire annuel qui conduit à de très mauvaises surprises pour les collègues de par son plafonnement.

La CFDT demande si le guichet unique a répondu favorablement sur cette création d'indemnité ?

Aucune réponse lors du CSA ministériel, mais quelques jours plus tard, lors du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur de cabinet du MASAF annonce la création de cette indemnité spécifique en 2025.

*Les collègues qui font des remplacements en abattoirs vont enfin pouvoir toucher l'intégralité des sommes qui leur sont dues. Voilà une problématique mise sur la table à de multiples reprises par la CFDT qui devrait être réglée en 2025 ! Il faudra cependant veiller à ce que les agents qui risquent d'être écrêtés en 2024 du fait des plafonds réglementaires du CIA perçoivent bien le différentiel du en 2025.*

## **Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?**

Un syndicat fait remonter l'absence de paiement des indemnités télétravail depuis août 2023 dans certaines DDI. De plus, les SGCD demandent aux agents de remplir un tableau excel en complément de l'enregistrement de leur télétravail dans Casper, ce qui double la charge de travail, et pour l'agent, et pour les gestionnaires.

Les systèmes d'information ne permettant pas une automatisation du versement depuis Casper, la secrétaire

générale se dit ouverte à parler forfaitisation. L'agent percevrait alors un montant fonction du nombre de jours de télétravail auquel il a droit.

## **Gel du point d'indice : non, le nécessaire redressement budgétaire ne le justifie pas**

L'INSEE vient de publier une étude sur les salaires des agents de la fonction publique d'Etat dans un contexte de forte inflation. En 2022, le salaire moyen net des agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 2 743 euros par mois en équivalent temps plein, ce qui représente une hausse de 2,9 % en euros courants par rapport à 2021. Cependant, en tenant compte de l'inflation, qui a atteint 5,2 % en 2022, le salaire net moyen a diminué de 2,2 % en euros constants, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires.

La perspective d'une « année blanche » en matière de revalorisation des salaires en 2024 n'augure évidemment d'aucune éclaircie pour le pouvoir d'achat des agents.

*Dans le contexte actuel de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient. Mais pour la CFDT-SPAgrri, il y a une grande urgence à agir sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents du ministère. Au-delà de l'IFSE et de la GIPA, le nécessaire redressement budgétaire ne peut pas passer par le gel du point d'indice sans risque d'être antagoniste avec l'équité sociale et l'attractivité des emplois publics.*

*L'Etat doit être capable de construire une stratégie salariale, en la concevant autrement que sous le seul angle budgétaire. Il s'agit de donner un véritable cap salarial, sur plusieurs années, intégrant les données exogènes comme*

*l'inflation et les évolutions du secteur privé, ainsi que le chemin pour y arriver.*

## **Les revendications de la CFDT en matière de pouvoir d'achat**

Dès maintenant :

- Revaloriser l'IFSE
- Réévaluer le point d'indice et mettre en œuvre la Gipa dès le 1er janvier 2025
- Traduire l'augmentation du SMIC au 1er novembre en ajout de points d'indice

Dans le cadre de négociations :

- Instaurer la négociation annuelle obligatoire sur les salaires
- Ouvrir une négociation sur les rémunérations et parcours professionnels

## **Restrictions sur les déplacements des agents : cela ne peut plus durer !**

*« La CFDT exprime le fort mécontentement et la vive inquiétude des agents face aux consignes actuelles sur la maîtrise des frais de déplacement : privilégier les visioconférences et limiter, voire interdire, les déplacements pour les activités dites « non-régaliennes ».*

*Nous dénonçons cette approche qui conduit à une perte de contact avec la Profession et nos multiples partenaires, alors que la crise agricole et politique que nous traversons montre ô combien ce point est sensible.*

*Nous relevons que de nombreux séminaires, réunions nationales et régionales ou formations sont désormais en visioconférence. Si ce format a un impact limité lorsqu'il est imposé sur une*

*période courte, il est particulièrement pénalisant sur le moyen terme.*

*La CFDT dénonce cette mesure qui touche l'ensemble des secteurs du ministère. L'économie engendrée ne justifie pas, aux yeux de la CFDT, cette mesure contestée et contestable.*

*Alors que les factures ont augmenté de par l'inflation, les enveloppes ont diminué. Cette situation n'est pas tenable. Par manque de moyens les agents sont entravés dans la réalisation de leurs missions.*

*Les moyens sont en baisse et pourtant la pression de contrôle reste la même... où est l'adéquation missions/moyens ? Trouvez-vous acceptable qu'un SG de Préfecture demande aux directeurs de DDI d'intervenir auprès de leurs ministres pour leur dire d'arrêter de faire des contrôles car il risque de ne plus pouvoir payer ?*

*Madame la Secrétaire Générale, aujourd'hui, le ministère de l'Intérieur ne donne pas les moyens de réaliser les missions des services déconcentrés (DDI et DRAAF). »*

*La secrétaire générale n'a pas réagi sur ce point, dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire pour 2025.*

*La CFDT-SPAgrri s'opposera fermement à une prolongation dans le temps de cette politique de forte réduction du budget de fonctionnement vu les enjeux pour les conditions de travail des agents, l'intégration des nouveaux arrivants, l'attractivité des postes, etc...*

**Rapport social unique : c'était**

## **mieux avant...**

Enfin pas tout à fait... le rapport en lui-même est dense et de qualité, il permet d'avoir une vision large et précise des agents du ministère. Et la qualité des informations est meilleure aujourd'hui.

Malheureusement quand on étudie les chiffres, c'est plus triste : des agents qui travaillent de plus en plus (nombre d'heures écrêtées en forte hausse), de plus en plus malade (2 jours de plus en moyenne en 2022 / 2021), de moins en moins jeune, une baisse notable des effectifs depuis 2016 notamment sur les politiques agricoles, une forte augmentation des contractuels, un équilibre entre mobilité générale (1608 postes publiés) et mobilité au fil de l'eau (2241 postes publiés contre 998 en 2021 !) qui n'est déjà plus respecté, des postes vacants sans candidat en hausse spectaculaire (9,7 % en 2020, 14 % en 2021 et 19 % en 2022).

Ces données ne sont qu'un petit échantillon de ce rapport de 156 pages mais illustre un mal être persistant chez un nombre certain de nos collègues et un manque d'attractivité flagrant, et ce nr qui ne peut rester ignoré ou balayé d'un revers de main.

La secrétaire générale précise que l'attractivité fait partie des chantiers essentiels du MASAF et que ce sujet sera traité prochainement.

*Pour la CFDT-SPAgrri, on aura beau tourner cela dans tous les sens, si on n'augmente pas le point d'indice, si on limite les déplacements des agents (pour leurs missions ou leurs formations), bref s'il n'y a plus d'argent pour fonctionner, alors on aura beau réunir tous les groupes de travail possible, d'attractivité il n'y aura pas.*



# **SEA : les agents ne se contenteront pas de l'indemnité de gestion de crise du mois d'octobre**

*« Concernant les SEA, la CFDT remercie l'administration d'avoir activé l'indemnité de gestion de crise que nous réclamions depuis longtemps. C'est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec vos messages de soutien. Il serait toutefois bienvenu que la transparence sur les agents bénéficiaires et sur les montants soit effective dans l'ensemble des DDT ».*

La secrétaire générale répond que les directeurs de DDT savent quels agents ont été retenus, et que ces derniers recevront une notification individuelle qui sera versée en octobre sauf cas très particuliers.

La CFDT-SPAagri demande pourquoi les contractuels de courte durée ont été écartés?

La secrétaire générale répond que ces contractuels sont généralement embauchés pour venir en renfort des agents permanents et qu'ils ne constituent donc pas le cœur de cible.

*La CFDT SPAagri regrette que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure.*

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASAF ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups.

*N'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout pas les difficultés qui sont encore nombreuses. Par exemple, les outils informatiques continuent de poser problème avec de nombreux dysfonctionnements et une perte de temps colossale lorsqu'en fin d'instruction, l'outil vous indique une anomalie et qu'il faut tout ré-instruire de zéro... Difficultés qui risquent de se traduire par des retards sur le versement des acomptes.*

*Pour la CFDT-SPAgricole, il y a aussi urgence à agir sur les conditions de travail des agents en SEA. Des propositions ont été transmises lors des derniers CSA et formations spécialisées, sans résultat concret à ce jour.*

Plus d'informations à venir dans notre article à venir sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

## **En bref...**

### **Contrôle unique : le rapport inter inspection n'est pas public !**

La CFDT regrette que le rapport inter inspection sur le contrôle unique ne soit pas rendu public. Dans un contexte où il existe un fossé important sur le périmètre du contrôle unique entre la profession agricole et l'Etat, auxquelles s'ajoutent les difficultés conjoncturelles des agriculteurs, la réalisation des contrôles peut présenter un risque important. Les pressions de certains syndicats agricoles se font déjà sentir dans certaines régions et les élections à venir dans les chambres d'agriculture pourraient les renforcer. Les collègues sont inquiets à l'idée d'aller en contrôle et le contrôle unique n'est pas de nature à les

rassurer. Sans oublier que le principe du contrôle unique demande une coordination interministérielle et paraît donc irréaliste à ce stade sans les outils appropriés et qui mettront du temps à arriver, les différents ministères concernés ayant chacun sa méthode de travail.

Plus d'informations à venir dans notre article sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

## **Les agents MASAF affectés au MTECT vont désormais être gérés par le MTECP**

Depuis 2007, la gestion administrative et financière de près 2400 agents des corps relevant du MASAF, affectés au MTECP, est assurée par le MASAF pour le compte du MTECP sur le budget de ce dernier.

Cela va prendre fin au 1er mars 2025 compte tenu de la mise en œuvre de la PSC. Cela ne change rien concernant la gestion de carrière qui reste bien au MASAF. Il n'y a aucun changement pour les IPEF qui resteront gérés par le CEIGIPEF.

## **Contractuels : les problèmes de trop perçu en cas de maladie, c'est bientôt fini !**

L'évolution de la réglementation va rendre obligatoire la subrogation pour ces agents. C'est une avancée importante pour éviter en cas de maladie les trop perçus de salaire qui se traduisent ensuite par des rappels d'argent. Elle entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

## **Des sujets en stand-by, des**

## **informations à venir**

### **ASMA : une intersyndicale mobilisée pour éviter des activités et des aides en berne**

Lors du CSA budgétaire du 10 octobre dernier, l'intersyndicale du MASA est intervenue pour réclamer une revalorisation de la subvention du MASAF à l'ASMA. Le développement de ses prestations, l'augmentation des demandes et des besoins des ayants droit, l'inflation permanente depuis de nombreuses années font que la subvention attribuée à l'ASMA est devenue totalement insuffisante.

Le risque majeur engendré par cette situation est que l'ASMA ne puisse plus mettre en œuvre la totalité des activités et des aides. Les conséquences seraient que de nombreux collègues ne puissent plus partir en vacances, bénéficier d'aides ou participer aux activités qui seront encore proposées.

Le directeur du cabinet du MASAF n'a pas réagi mais le message a été entendu... à suivre !

### **Gestion RH des crises : le sujet va être abordé en CSA ministériel**

A la demande de la CFDT, la secrétaire générale s'engage à faire le point sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire lors d'un prochain CSA ministériel.

### **Semaine en 4 jours : un sujet en stand-by, dans l'attente des orientations du**

## **nouveau ministre de la fonction publique**

### **Médecine de prévention : des pistes nous seront bientôt présentées**

Les organisations syndicales demandent où en est l'évaluation par le secrétariat général de la mise en place d'un service de médecine de prévention au MASAF. Quelles mesures notamment pour les agents en situation de handicap ou pour les collègues en souffrance au travail ?

L'administration rappelle que 60 à 70% des agents sont couverts. Les MSA se désengagent mais une convention est en cours avec des universités qui forment des médecins, l'idée étant qu'ils viennent en stage pour ensuite postuler. Elle a d'autres pistes et espère pouvoir nous en dire plus prochainement

### **Mission CGAER sur l'intelligence artificielle**

Le rapport de mission est en cours et sera présenté lors d'un prochain CSA ministériel

### **IFSE des IAE reçu au concours**

Il y a quelques semaines, un agent TS du MTE a refusé le bénéfice du concours IAE en raison d'une perte indemnitaire colossale (son IFSE en tant qu'IAE élève aurait été mise à 0 €). La CFDT s'inquiète de voir que le MASAF se prive de bons candidats du fait d'une attractivité indemnitaire réduite (alors même que certains agents lauréats doivent assumer deux logements). Elle souhaite connaître les montants indemnitaires dorénavant applicables pour des lauréats de concours IAE externe ou interne relevant de corps techniques de fonctionnaires de cat B du MASAF ou d'autres ministères. La CFDT souhaite par ailleurs connaître les solutions envisagées

par le SRH en cas d'impossibilité de versement de l'IFSE pendant l'année de formation.

Le chef du SRH répond de manière évasive : il n'y a pas de règle précise, l'objectif est de ne pas décourager, on travaille à un dispositif dédié.

## **Procédure à suivre pour être promu quand on vient d'un autre ministère : un document à venir**

Les agents concernés sont souvent perdus et leurs interlocuteurs RH n'ont pas toujours de réponse à leur apporter. La CFDT demande la rédaction d'un vade-mecum qui précise la procédure à suivre pour les agents provenant d'un autre ministère, en détachement ou en PNA au MASAF.

Le chef du SRH répond qu'un document sur les règles d'avancement dans les différentes positions administratives est en cours de rédaction et devrait être finalisé début 2025.

## **RIALTO et élargissement des amplitudes horaires des structures : il faudra encore attendre**

Des organisations syndicales réclament un élargissement des amplitudes horaires des structures pour plus de souplesse pour les agents. Il s'agit de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler plus tôt, et à d'autres de finir de travailler plus tard.

Le chef du SRH craint la mise en place d'équipes du matin et d'équipes du soir qui ne se croisent plus.

*Pour la CFDT-SPAgricole, cette crainte n'est pas fondée : il s'agit par exemple de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler dès 7h, et à d'autres de finir de*

*travailler à 20h, ce qui permet de maintenir le lien tout en laissant plus de souplesse.*

---

# **Secrétaire administratif : examens professionnels d'accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l'année 2025**

Deux examens professionnels pour l'avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture sont organisés au titre de l'année 2025.

---

## **Octobre rose**

Comme chaque année, depuis 30 ans, le mois d'octobre est synonyme de rose et de prévention du cancer du sein. Porter un ruban ou un tee-shirt rose, courir en rose pour une association. ...

Ce mois d'octobre a pour slogan : « À partir de 50 ans, faites-vous dépister tous les deux ans : vous vous en remercirez ».

Le cancer du sein est le 1er cancer chez les femmes, avec près de 60 000 nouveaux cas détectés et près de 12 000 décès chaque année. Pour autant, il bénéficie d'une prévention insuffisante et uniquement par le biais de la santé publique. Or, le cancer du sein ne touche pas les femmes parce qu'elles sont femmes, d'ailleurs il touche également les hommes. Si des hommes peuvent également être atteints (environ 500 cas par an), 99% des cancers du sein touchent des femmes. Actuellement, 600 000 femmes en France vivent avec cette maladie.

Le mois d'octobre est l'occasion de parler prévention et dépistage : plus ce cancer est détecté tôt, plus les chances de survie sont importantes. Si l'autopalpation des seins est une technique recommandée à la recherche d'une anomalie qui n'existait pas auparavant, la surveillance par mammographie reste la conduite de référence, surtout si la personne présente des facteurs de risques particuliers.

Dans nos champs professionnels, le mois d'octobre est aussi l'occasion de mettre en avant la prévention des facteurs de risques professionnels. Les conditions de travail peuvent augmenter les risques de cancers. C'est le cas en particulier du travail de nuit, surtout s'il est fréquent (au moins 3 nuits par semaine) et sur une durée importante (supérieure à 4 ans). Les irradiations ou l'exposition à certains produits chimiques peuvent également être des facteurs d'aggravation du risque de cancers.

La prévention du cancer du sein est un enjeu majeur de santé, mais aussi de société. Alors, en ce mois d'octobre, **portons toutes et tous un ruban rose** et mettons le sujet de la prévention des cancers du sein à l'ordre du jour de nos réunions de Formation Spécialisée ! Et profitons aussi de toutes les occasions dans notre vie personnelle et familiale pour inciter notre entourage à la prévention et au dépistage.

Source : CFDT



*Documents joints :*

- *Retrouver la plaquette « Cancer du sein » réalisée par la CFDT Grand Est*

[plaquette\\_cancer\\_sein\\_grand\\_est\\_10-2024](#)

- *Retrouver l'affiche « Octobre rose »*

[affiche\\_oct\\_rose\\_a3](#)

---

# **64 ans, c'est toujours non !**

**Communiqué de presse intersyndical  
du 7 octobre 2024 (CFDT, CGT, FO,  
CFE-CGC ,CFTC, UNSA, Solidaire et  
FSU)**

La retraite à 64 ans a fait l'objet d'un communiqué de presse intersyndical à consulter ci-dessous..

[com\\_presse\\_intersyndical\\_-\\_64\\_ans\\_cest\\_non\\_](#)

---

# Point d'avancement de la PSC dans la fonction publique

La CFDT Fonctions Publiques a rédigé un point d'étape sur la mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique. Ce point met en exergue les nouvelles avancées concernant les droits des agents publics obtenues au cours de l'année 2024.

**Les négociations continuent car le chantier reste vaste !**

*A lire ci-dessous :*

[UFFA - point\\_detape\\_sur\\_la\\_protection\\_sociale\\_dans\\_la\\_fp-vf](#)

---

## Baisse des salaires des agents publics en période de forte inflation ?

L'INSEE vient de publier 3 études sur les salaires des agents de la fonction publique en 2022, dans un contexte de forte inflation. Une étude est consacrée aux salaires dans la fonction publique d'État (FPE), une autre dans la fonction publique territoriale (FPT) et une dans la fonction publique hospitalière (FPH). Cet article ne relate que quelques

éléments concernant la fonction publique d'État.

## **Dans un contexte de forte inflation, qu'en est-il de la rémunération des agents de la fonction publique d'État ?**

En 2022, le **salaire moyen net des agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 2 743 euros par mois** en équivalent temps plein (EQTP), ce qui représente une **hausse de 2,9 %** en euros courants par rapport à 2021. Cependant, en tenant compte de l'inflation, qui a atteint 5,2 % en 2022, le **salaire net moyen a diminué de 2,2 % en euros constants**, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires. Cette tendance est particulièrement marquée chez les fonctionnaires des catégories **A (-1,8 %)** et **B (-2,4 %)**, tandis que, bénéficiant de mesures spécifiques, on enregistre une baisse plus modérée **(-0,6 %) pour les catégories C.**

La FPE comptait fin 2022 environ **2,2 millions d'agents civils**, dont près de **71 % étaient des fonctionnaires**. Les autres agents incluaient des contractuels, des enseignants des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des bénéficiaires de contrats aidés.

En moyenne, les **fonctionnaires ont perçu un salaire net de 2 955 euros**, soit une **baisse de 1,7 %** en euros constants par rapport à 2021, tandis que les **non-fonctionnaires ont perçu 2 222 euros, en baisse de 2,3 %**. Ces chiffres reflètent l'impact de l'inflation, partiellement compensée par des mesures salariales, notamment la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique (+3,5 % au 1er juillet 2022), l'augmentation du Smic, et des revalorisations catégorielles ciblées (enseignants, agents de catégorie B et C).

## EN 2022, LE SALAIRE PERÇU ATTEINT EN MOYENNE

# 2 743



net par mois

### ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN

en euros courants

en euros constants

(corrige de l'évolution des prix)



Évolution en 2021 et 2022 du salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des agents de la fonction publique de l'État

### LE SALAIRE DE LA CATÉGORIE C DIMINUE MOINS QUE CELUI DES CATÉGORIES A ET B

Non-fonctionnaires

Fonctionnaires

Fonctionnaires de catégorie

-2,3%

-1,7%

A  
-1,8%

B  
-2,4%

C  
-0,6%

Évolution en 2022 du salaire net moyen en euros constants des agents de la fonction publique de l'État

## De fortes disparités

Les disparités salariales entre les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) sont également notables. Les **agents des ministères ont perçu en moyenne 2 808 euros nets**, tandis que **ceux des EPA ont reçu 2 546 euros**. Cette différence s'explique par la structure des effectifs, les ministères employant une plus grande proportion de fonctionnaires mieux rémunérés que les non-fonctionnaires, majoritairement présents dans les EPA. Par ailleurs, la baisse du salaire net moyen a été plus prononcée dans les **EPA (-3,2 %)** que dans les **ministères (-1,8 %)**.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans la FPE reste significatif. En 2022, le **salaire net moyen des femmes était de 2 594 euros, soit 13,1 % de moins que celui des hommes (2 986 euros)**. Cet écart, stable par rapport à 2021, s'explique en grande partie par des différences de parcours professionnels, les femmes occupant plus fréquemment des postes à temps partiel ou moins bien rémunérés. Cependant, à caractéristiques égales (âge, qualification, statut, etc.), l'écart salarial se réduit à 3,0 %.

En termes de distribution des salaires, **la moitié des agents de la FPE ont perçu moins de 2 725 euros nets par mois** en 2022, avec un recul du salaire médian de 1,5 % en euros constants. Les **10 % les moins bien rémunérés ont gagné moins de 1 933 euros par mois**, tandis que les **10 % les mieux rémunérés ont perçu plus de 4 169 euros**. La disparité salariale globale dans la FPE s'est légèrement accentuée en 2022, avec un rapport interdécile (D9/D1) atteignant 2,60, soit une augmentation de 0,08 point par rapport à 2021.

En ce qui concerne les agents présents chez le même employeur en 2021 et 2022 avec la même quotité de travail, soit près de deux tiers des effectifs de la FPE, le salaire net moyen est resté quasiment stable (-0,1 %) en euros constants. Cette

stabilité s'explique par le fait que ces agents, appelés « personnes en place », ont bénéficié de mesures salariales spécifiques, notamment la revalorisation des grilles indiciaires pour les catégories B et C.

Les **agents de catégorie A**, qui représentent environ 49 % des fonctionnaires de la FPE, ont perçu un **salaire net moyen de 3 193 euros**, en **baisse de 1,8 %** en euros constants. Les enseignants, qui constituent la moitié des fonctionnaires de catégorie A, ont vu leur salaire net moyen diminuer de 1,9 % à 2 944 euros par mois. Ces baisses s'expliquent en grande partie par l'inflation, que les revalorisations salariales n'ont pas entièrement compensée.

Le **salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie B a reculé de 2,4 % à 2 632 euros par mois**, malgré les revalorisations de leur grille indiciaire, qui n'ont concerné que les premiers échelons. Enfin, le **salaire des agents de catégorie C, malgré une diminution plus modérée (-0,6 %), s'est établi à 2 161 euros par mois**. Les hausses du Smic et du minimum de traitement indiciaire ont permis de limiter les effets de l'inflation pour cette catégorie.

En conclusion, l'année 2022 a été marquée par **une forte inflation, qui a érodé le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique de l'État**, malgré les nombreuses mesures salariales mises en place, dont une hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice intervenue en juillet 2022 et les différents relèvements du minimum indiciaire qui n'ont pas suffi pour absorber l'impact de cette inflation. La baisse des salaires en euros constants a touché l'ensemble des catégories d'agents, avec des disparités selon le statut, la catégorie hiérarchique et le type d'employeur. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes persistent, bien que les mesures compensatoires aient permis de limiter les effets pour les bas salaires et certaines catégories.

En prenant la fonction publique dans son ensemble, le salaire

net moyen diminue de 1,4 %, une fois corrigé de l'inflation. Une situation que les organisations syndicales dénoncent depuis plusieurs mois. **« Ces chiffres confirment que les mesures salariales n'ont pas suffi pour couvrir l'inflation, se désolé la secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques, Mylène Jacquot. La conséquence, c'est une forte perte de pouvoir d'achat pour les agents. »** Toujours selon Mylène Jacquot, les rémunérations ont **« une place importante »** dans la perte d'attractivité de la fonction publique, et **« personne ne peut plus faire mine d'ignorer cette situation »**.

Pour aller plus loin, télécharger le document : [Salaires dans la FPE \(Etude INSEE\)](#)

*Dans ce contexte d'inflation et de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient.*

*Si l'augmentation du point d'indice reste la priorité n°1, une révision du régime indemnitaire, en particulier de l'IFSE, est le levier à la main du MASAF pour améliorer la rémunération de ses agents dans ce contexte de baisse du pouvoir d'achat.*

*La secrétaire générale a indiqué au cours du CSA ministériel du 25 septembre 2024 : « nous ne pourrons pas faire ce qui était prévu en matière de revalorisation de l'IFSE, mais si nous avons des marges, nous ferons quelque chose. » La CFDT-SPAgri restera attentive et active pour que ce projet de revalorisation ne reste pas dans les cartons.*

Sources : INSEE / CFDT-UFETAM

---

# La CFDT-SPAgrï ouvre sa page LinkedIn

## La CFDT-SPAgrï a ouvert sa [page LinkedIn](#) !

Etre toujours plus proche des agents du MASA, toucher d'autres personnes extérieures au ministère, utiliser d'autres vecteurs de communication que les mails ou le site internet **est un enjeu pour mieux partager nos informations** et mieux échanger avec la communauté de travail.

La CFDT-SPAgrï a donc créé sa page sur LinkedIn ; seul réseau social professionnel adopté par le plus grand nombre de salariés publics ou privés.

Notre page permet d'ores et déjà :

- D'ouvrir une nouvelle porte vers une communication parfois plus ciblée, notamment avec les agents qui voudront bien faire partie de notre réseau
- De promouvoir dans la mesure du possible l'attractivité et l'emploi au sein de notre ministère et de ses opérateurs
- De relayer aussi des communications d'autres administrations ( direction générale de la fonction publique) ou autres ministères par exemple), ou entités publiques (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique par exemple) sur des thématiques qui nous rapprochent et bien évidemment de la CFDT !
- De republier toutes études, réflexions ou documents portant sur nos thématiques professionnelles

**Cette page se veut ouverte à toutes et tous, les échanges par**



la messagerie LinkedIn sont également encouragés et l'équipe de permanents assurera la même qualité de réponse que pour les sollicitations reçues par courriel ou par notre formulaire de contact sur notre site.

**Adhérents et non adhérents, sympathisants CFDT ou non, vous êtes toutes et tous les bienvenus !**

Rejoignez notre réseau et retrouvez-nous [ici sur LinkedIn](#).

---

# **Formation spécialisée du CSA des DRAAF du 17 septembre 2024 : déplacements, heures sup, contrôle unique, médecine de prévention, flex office, cités administratives...**

Xavier MAIRE étant excusé, la réunion était présidée par Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe au chef du service des ressources humaines. Elle était accompagnée notamment de Pierre CLAVEL (coordonnateur du réseau des ISST), d'Armelle FALASCHI (chef du Bureau d'Action Sanitaire et Sociale), de Christophe MALGLAIVE (BASS), de Rémy MASSON (représentant la DGPE) et de Blandine AUBERT (jusqu'à 16 heures, directrice adjointe de la DRAAF Bourgogne Franche Comté).

La CFDT-SPAgri était représentée par Benoît VIGREUX, Serge

## **Budget de fonctionnement en berne : pas de « baguette magique » en 2025...**

*« La CFDT-SPAgricole fait part de l'inquiétude des agents face aux perspectives de réduction du budget de fonctionnement et aux consignes actuelles sur la maîtrise des frais de déplacement ; en rappelant le contexte d'augmentation de ces frais du fait de l'inflation.*

*Les consignes données par nos directions sont de privilégier les visioconférences pour les activités non-régaliennes, afin de limiter les frais consécutifs aux déplacements.*

## **Une des conséquences : la perte de connaissance du terrain et un dialogue de moindre qualité avec la profession agricole ne facilitent pas l'acceptation des contrôles...**

*La CFDT-SPAgricole dénonce l'approche qui conduit à une perte de contact avec la profession agricole et qui affaiblit notre connaissance des situations locales.*

*Les échanges informels en marge des rencontres en présentiel sont pourtant riches en information : 5 minutes de discussions en direct valent souvent mieux qu'1 heure de réunion. La qualité du relationnel avec la profession agricole est en jeu et la crise agricole cette année nous a montré à combien la compréhension des inquiétudes du monde agricole est importante. Nous insistons sur le fait que ces échanges avec la profession permettent d'expliquer et de démystifier. Les réunions techniques sur le terrain paraissent aujourd'hui*

*secondaires, du point de vue de nos directions. Toutefois ces rencontres maintiennent du contact et améliorent l'acceptabilité des contrôles. Elles participent par cela à la mise en sécurité des agents réalisant les contrôles terrain.*

## **Autre conséquence : difficultés pour se constituer un réseau pour les nouveaux arrivants...**

*De nombreux séminaires ou réunions nationales vont également avoir lieu en visioconférence (DR FORMCO, DR TIC, COSIR, etc.). Comment développer son réseau avec ses homologues en l'absence de rencontre en présentiel ? La question est particulièrement sensible pour les nouveaux arrivants ! pour la dynamique de groupe et l'acquisition de compétences.*

*La qualité du service rendu est en jeu, ainsi que le sens du travail, la motivation et donc les conditions de travail. Avec également un effet sur l'attractivité des postes proposés au MASAF.*

*On peut penser que sur une courte période, le format visioconférence systématique a un impact limité lorsqu'il est imposé. Par contre nous affirmons que ce format est particulièrement néfaste sur le moyen terme.*

## **Des équipements vieillissants qui ne sont pas renouvelés...**

*Par ailleurs, certaines DRAAF prévoient de limiter également le renouvellement du parc automobile, informatique voire même de l'équipement en téléphonie. Ces restrictions budgétaires, si elles perdurent, auront un effet sur la sécurité du fait d'un matériel obsolète et sur la qualité de vie au travail. »*

*Face à cette préoccupation majeure dans un contexte où les dépenses augmentent « automatiquement » du fait de*

l'inflation, l'administration répond que des annulations et des suppressions de crédits ont affecté les budgets de fonctionnement des DRAAF et des DDI. Elle n'est pas en mesure d'apporter de réponses concrètes concernant les budgets de fonctionnement 2025. Toutefois, il est question « d'orientations et d'optimisation » et de définition des « missions de premier ordre ».

*La CFDT-SPAgrri s'opposera fermement à une prolongation dans le temps de cette politique de forte réduction du budget de fonctionnement vu les enjeux pour les conditions de travail des agents, l'intégration des nouveaux arrivants, l'attractivité des postes, etc... Elle demandera à être associée à la définition de ces « missions de premier ordre », ainsi qu'à ces mesures d'« optimisation ».*

## **Récupération du crédit d'heures : les travaux sont en cours, la CFDT reste vigilante. En attendant, les heures écrêtées continuent à s'évaporer...**

La CFDT-SPAgrri rappelle que ce sujet a déjà été mis en lumière lors du CSA des DRAAF du 31 janvier 2024 et qu'il lui tient à cœur de le rappeler. « En effet, malgré un travail fait dans les services en matière d'organisation et de planification, les agents, pour diverses raisons (longs déplacements, échéance particulière, absence d'un collègue...) sont amenés régulièrement à réaliser plus de 38h30 de travail par semaine. Lorsque cela arrive, la récupération du dépassement horaire est limitée à 3h51 par mois ; les heures travaillées au-delà d'un plafond de 12 heures ne sont pas reportées au mois suivant et sont alors perdues. Le cumul de ces heures non récupérées finit par avoir un effet décourageant, influe sur

*la motivation et a une incidence sur la santé. Lors de notre précédente rencontre, nous vous avons demandé de permettre la récupération d'une demi-journée de plus par mois, afin d'harmoniser cette pratique de récupération avec les DDI. Toutes les heures travaillées doivent être prises en compte ! Les agents et la CFDT-SPAagri attendent des avancées sur ce sujet. »*

L'administration répond que des travaux sont en cours en vue de la réalisation d'un bilan des heures écrêtées, qui sera présenté lors d'une réunion du CSA ministériel.

*La CFDT-SPAagri reste vigilante sur ce sujet et vous tiendra informés de l'avancée de ces travaux. L'objectif est de passer de 1/2 journée de récupération à 1 journée comme en DDI !*

## **Contrôle unique en exploitation : un fossé entre les attentes de la profession agricole et la réalité des contrôles, des malentendus qui peuvent être sources de tensions**

**Dans un contexte de crise agricole récurrente et en l'absence de traduction concrète de la promesse de « contrôle unique » faite par le gouvernement lors de la dernière crise, le climat se tend à nouveau, ce qui complique la réalisation des contrôles. Ainsi, des « incidents » sont à nouveau relevés :**

- en région Occitanie, la semaine dernière, **accueil d'une collègue par une dizaine de personnes cagoulées** qui descendent d'une camionnette lors d'un contrôle en exploitation agricole
- fin août, envoi et **publication sur les réseaux sociaux d'une lettre ouverte à M. le Préfet de département de la**

part de la Coordination Rurale du Lot-et-Garonne (transmis au SG du MASAF par la CFDT suite à la réunion) ;

- incidents rapportés y compris par des enquêteurs des services statistiques des DRAAF...

Le représentant de la DGPE répond que la mission inter inspection a rendu son rapport et ses conclusions concernant cette notion de « contrôle unique en exploitation ». Il précise que les conclusions de ce rapport ainsi qu'un projet de circulaire sont actuellement sur le bureau du premier ministre.

Par ailleurs, l'administration précise que la procédure relative au signalement d'agression est en cours d'actualisation.

**La CFDT-SPAagri regrette que des actions de prévention ne soient pas toujours mises en œuvre au quotidien, par méconnaissance ou par manque de moyens, comme par exemple les mesures préconisées suite au double meurtre de Sylvie Trémouille et Daniel Buffière : en particulier, formation aux contrôles difficiles, réalisation des contrôles par un binôme d'inspecteurs, dont un agent titulaire et expérimenté dans le domaine contrôlé.**

La CFDT-SPAagri demande à pouvoir partager les conclusions de ce rapport inter inspection. La réponse est négative pour la raison suivante : « *Ce rapport n'est pas public* ».

Dans ce climat à nouveau tendu, les organisations syndicales insistent sur l'importance d'informer les représentants de la profession agricole :

- sur les travaux en cours ;
- sur ce calendrier différé par rapport aux engagements pris par le gouvernement lors de la dernière crise agricole ;
- sur la nécessité de condamner très fermement toutes les

menaces et les pressions exercées sur les contrôleurs. De plus, le terme de « contrôles » doit absolument être précisé auprès des exploitants, qui regroupent sous ce terme le suivi de la certification « BIO », des labels, les enquêtes statistiques, etc.

*La CFDT-SPAgrri reste vigilante sur ce sujet et demandera lors des prochaines réunions d'instances :*

- *la liste des actions engagées auprès des représentants de la profession agricole suite à cet échange en réunion ;*
- *l'accès pour tout nouvel arrivant à une formation adaptée concernant les « contrôles difficiles »*
- *la consultation des organisations syndicales sur le projet de circulaire relative au « contrôle unique ».*

Sur ce dernier point, la secrétaire générale du MASA interrogée par la CFDT-SPAgrri lors du CSA ministériel qui a suivi le 25 septembre a précisé que la circulaire n'avait pas vocation à être publiée dans l'immédiat.

## **Médecine de prévention : comment faire face à la pénurie de médecins du travail ?**

Lors du CSA des DRAAF du 31 janvier 2024, la CFDT-SPAgrri avait demandé une cartographie présentant un état des lieux de la médecine de prévention en région. Elle avait interrogé l'administration sur les solutions envisagées pour les DRAAF qui ne disposent pas à ce jour de médecine de prévention.

A ce jour, l'administration n'est pas en mesure de présenter des données précises pour chaque site de DRAAF ou chaque établissement d'enseignement agricole et ne peut donc pas établir la cartographie demandée. Elle précise qu'il y a quelques années le taux de couverture était de 78 à 80%.

En 2022, la fonction de médecin du travail a fait l'objet d'une revalorisation financière. Malgré cette revalorisation, un problème d'attractivité de cette spécialité pour les jeunes médecins demeure. Cette problématique d'attractivité est suivie par le ministère de la santé.

Côté MASAF, une nouvelle convention cadre est en cours de signature pour 3 ans avec la MSA et des modèles de conventions locales sont transmis aux DRAAF.

Pour pallier aux difficultés de recrutement des médecins du travail, les solutions suivantes sont envisagées :

- mutualisation avec d'autres employeurs publics ;
- recrutement par le MASAF d'un médecin coordonnateur qui serait en charge de toute la politique de prévention du ministère ;
- mise en place d'équipes pluri disciplinaires, comprenant notamment médecin, infirmier, psychologue, etc... ;
- mise en place de téléconsultations en cabines ou via des mallettes avec un accompagnement par un professionnel, comme par exemple un infirmier.

L'administration précise qu'à titre exceptionnel, en cas d'urgence, afin d'éviter un blocage, les structures locales peuvent faire appel à un médecin agréé, voire même le médecin traitant voire même à un médecin retraité grâce à une convention ponctuelle.

*La CFDT-SPAgrri rappelle que le suivi par la médecine du travail est un droit pour les agents et constitue une obligation pour l'employeur. Vu les enjeux en matière de santé, elle s'assurera que les évolutions envisagées par*



*l'administration sont bien mises en œuvre partout et qu'elles répondent aux attentes*

## **Flex Office : un fragile équilibre entre « densification » et dégradation des conditions de travail...**

*« A la suite de la circulaire Borne du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat, qui donne les orientations de la politique immobilière de l'Etat, certains sites en DRAAF semblent étudier la possibilité de s'organiser en Flex Office pour une partie des bureaux, ce qui a une incidence sur l'organisation des services et sur les conditions de travail. Cette nouvelle façon d'occuper son poste de travail induit des modifications profondes dans nos habitudes de travail. La CFDT-SPAgrri demande à ce que les agents soient associés le plus en amont possible à toutes modifications dans leur organisation de travail. »*

Concernant ce sujet relatif à l'immobilier, le MASAF prévoit d'échanger avec le ministère de l'intérieur.

*Toutefois, la CFDT-SPAgrri est convaincue que sa mise en œuvre nécessite en premier lieu une concertation avec les agents, puis un accompagnement.*

Si les projets de flex office permettent de réaliser de singulières économies, et peuvent aller dans le sens de la transition écologique, ils sont source de vives inquiétudes pour les agents : deshumanisation, perte de territoire, sentiment de déconsidération...

**Pour la CFDT-SPAgrri, l'objectif de réduire les coûts, s'il est**

**pertinent, ne peut se faire au détriment des conditions de travail.** L'approche doit être globale. Ce type d'évolution doit se faire en pleine concertation avec les agents concernés : leurs besoins doivent être analysés de manière fine et pris en compte. Il faut accompagner, aller voir des expériences réussies, expérimenter avant de généraliser, et envisager la réversibilité.

*La CFDT demande à ce que les formations spécialisées locales soient systématiquement impliquées en amont de toute décision d'aménagement et pas seulement informées et consultées quand le projet est quasiment finalisé.*

*La CFDT-SPAgrri veillera également à sa prise en compte dans le cadre d'un futur accord QVCT au sein du MASAF (qualité de vie et condition de travail) dont les négociations viennent d'être lancées et qui doivent aboutir d'ici la mi 2025.*

**Cités administratives et absence de CSA de sites : manque de concertation pour des sujets communs tels que salles partagées, accueil des usagers, courrier, places de parking...**

*« Sur de nombreux sites, les agents sont regroupés dans des cités administratives de taille importante. Il y a alors plusieurs administrations, agences et offices sur un même site, avec partage de locaux ou d'équipements.*

*Il est dans ce cas indispensable de pouvoir traiter les sujets Hygiène et Sécurité des espaces communs de manière transversale. Il serait alors nécessaire de disposer d'une instance officielle de dialogue inter-administrations.*

*En effet, conformément aux précisions apportées dans le guide relatif aux comités sociaux et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État, sur ces sites, l'importance des effectifs et la nécessité d'examiner des questions collectives rendent indispensables la mise en place d'une Formation Spécialisée pour un bon fonctionnement au quotidien.*

*La CFDT SPAgri vous demande de bien vouloir tout faire pour rendre possible la mise en place officielle des formations spécialisées de site dans les cités administratives et les centres administratifs, et ce quel que soit la nature des organismes d'État présents. »*

Sur ces sites, la création d'un CSA de site étant facultative, ces CSA n'existent pas à ce jour. Dans le cas où le Préfet est volontaire, il y a au mieux des réunions informelles pilotées le plus souvent par l'organisme privé en charge de la gestion du site. La conséquence est que des sujets communs tels que salles partagées, accueil des usagers, courrier, places de parking ne sont que peu ou pas traités.

Concernant ce sujet relatif à l'immobilier, le MASAF prévoit d'échanger avec le ministère de l'intérieur.

*La CFDT-SPAgri invite les agents concernés à remonter les difficultés rencontrées sur ces sites liées à l'absence de CSA de site, afin de faire pression sur le MASAF, si possible avec l'appui des autres organisations syndicales.*

## **Baromètre social : c'est le moment de prendre la température dans les régions**

L'administration nous a informé lors de cette réunion de la mise à disposition en DRAAF des résultats régionaux du baromètre social.

*La CFDT-SPAgrri vous invite à demander la présentation de ces résultats régionaux lors des prochaines réunions des CSA en DRAAF.*

---

# **Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF**

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2025) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé à compter du mois de novembre 2024, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'Agriculture (MASAF) en cohérence avec le dispositif mis en place par le ministère chargé de la Transition écologique (MTECT). La formation à la préparation à l'ensemble des épreuves est mise en place par le SRH/Bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) et dispensée par le prestataire « Emergence Formation ». (lire la note de service [ICI](#) également à la fin de l'article).

Le calendrier prévisionnel pour la session 2025 du concours interne IPEF est le suivant:

- Épreuve écrite d'admissibilité, mars 2025,
- Épreuve orale d'admission, juin 2025.

Pour le ministère de l'Agriculture, les agents éligibles sont les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les ingénieurs de recherche (IR), ayant accompli au 1<sup>er</sup> octobre

de l'année du concours au moins 5 ans de service effectif dans un ou plusieurs des corps d'ingénieurs recrutés du MASAF et du MTECT.

Comme toutes les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de la préparation des examens et concours, celle-ci ouvre droit à une dispense de service de 5 jours par an maximum ([décret du 15 octobre 2007](#)).

## **Formation à l'épreuve écrite (admissibilité)**

La préparation à l'épreuve écrite d'une durée de six jours, s'articule entre des temps de formation consacrés à la méthodologie de l'épreuve (2 jours regroupement/2 jours par sous-groupe) et la rédaction par les candidats de deux devoirs blancs et de leur correction (2 jours par sous-groupe). Au regard du nombre d'inscrits deux groupes pourront possiblement être constitués. Le cycle de préparation à l'épreuve d'admissibilité, incluant la rédaction des devoirs par correspondance débutera à la fin du mois de novembre 2024 et s'achèvera au cours du mois de février 2025.

## **Formation à l'épreuve orale (admission)**

La préparation à l'épreuve orale d'admission, d'une durée de quatre jours, comporte deux journées dédiées à la construction du dossier RAEP puis une journée consacrée à la méthodologie de l'épreuve orale et l'organisation de deux oraux blancs.

## **Organisation**

Pour mieux appréhender les attentes du jury à cette épreuve et optimiser la préparation de cet examen, il est conseillé de se référer aux attendus du jury de la session précédente afin d'optimiser la préparation de cet examen professionnel. Le jury est particulièrement attentif à la bonne prise en compte de ses recommandations.

## Calendrier

Les candidats souhaitant s'inscrire à la préparation doivent se télé-inscrire **avant le lundi 13 novembre 2024** via leur self mobile selon la procédure décrite sur le site de la formation professionnelle et du développement des compétences du ministère de l'Agriculture :

<https://formco.agriculture.gouv.fr/sinscrire/tele-inscription>.



La note de service en objet ne concerne que la préparation aux épreuves de ce concours. Une note de service à paraître ultérieurement précisera les modalités d'inscription au concours.

> La note de service concernant le dispositif de formation :

[2024-520\\_Prépa concours interne IPEF 2025](#)

---

## DuoDay 2024 : opération lancée !

Pour la 7<sup>ème</sup> année consécutive, le DUO DAY aura lieu **le jeudi 21 novembre** prochain.

Il s'inscrit dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, partout en France et en Outre-mer.

### Le DuoDay, c'est quoi exactement ?

C'est une journée de stage découverte en entreprise, non

rémunérée, pour toute personne en situation de handicap. Vous trouverez sous le lien suivant toutes les informations supplémentaires concernant cette journée : <https://www.duoday.fr/>.

## **La CFDT-SPAgrï s'engage dans Le DuoDay.**

**La CFDT-SPAgrï** qui s'engage dans la lutte contre les préjugés sur le handicap au travail, et en particulier sa permanence à Varenne, **participera activement à cet évènement en accueillant pour la première fois une personne en situation de handicap** qui formera un duo avec un de nos permanents.

Le duo ainsi formé ira à la découverte du quotidien de la CFDT-SPAgrï à travers ses permanents et par la présentation des missions et tâches accomplies par chacun d'entre eux.

Nous nous retrouverons en décembre pour témoigner de cette première expérience avec notre invité, qui soyons en certains, ne sera pas la dernière.

> *Document(s) joint'(s)*

- *Affiche du DuoDay*

[Affiche A4 - Duo Day 2024 1](#)

- *Plaquette de présentation employeur*

[FICHE TUTO EMPLOYEUR 2024](#)

---

# Un nouveau gouvernement, qui s'est fait attendre !

Par ordre protocolaire

## Les ministres

- **Didier MIGAUD**, garde des Sceaux, ministre de la Justice ;
- **Catherine VAUTRIN**, ministre du Partenariat avec les territoires et de la Décentralisation ;
- **Bruno RETAILLEAU**, ministre de l'Intérieur ;
- **Anne GENETET**, ministre de l'Education nationale ;
- **Jean-Noël BARROT**, ministre de l'Europe et des Affaires étrangères ;
- **Rachida DATI**, ministre de la Culture et du Patrimoine ;
- **Sébastien LECORNU**, ministre des Armées et des Anciens combattants ;
- **Agnès PANNIER-RUNACHER**, ministre de la Transition écologique, de l'Energie, du Climat et de la Prévention des risques ;
- **Antoine ARMAND**, ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie ;
- **Geneviève DARRIEUSSECQ**, ministre de la Santé et de l'Accès aux soins ;
- **Paul CHRISTOPHE**, ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Egalité entre les femmes et les hommes ;
- **Valérie LÉTARD**, ministre du Logement et de la Rénovation urbaine ;
- **Annie GENEVARD**, ministre de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt ;
- **Astrid PANOSYAN-BOUVET**, ministre du Travail et de l'Emploi ;
- **Gil AVÉROUS**, ministre des Sports, de la Jeunesse et de



- la Vie associative ;
- **Patrick HETZEL**, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
  - **Guillaume KASBARIAN**, ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique ;
  - **François-Noël BUFFET**, ministre auprès du Premier ministre, chargé des Outre-mer ;
  - **Laurent SAINT-MARTIN**, ministre auprès du Premier ministre, chargé du Budget et des Comptes publics.

## Ministres délégués ;

- *Auprès du Premier ministre et du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères :*  
**Benjamin HADDAD**, chargé de l'Europe ;
- *Auprès du Premier ministre :*  
**Nathalie DELATTRE**, chargée des Relations avec le Parlement ;  
**Maud BREGEON**, porte-parole du Gouvernement ;  
**Marie-Claire CARRÈRE-GÉE**, chargée de la Coordination gouvernementale ;
- *Auprès de la ministre du Partenariat avec les territoires et de la Décentralisation :*  
**Françoise GATEL**, chargée de la Ruralité, du Commerce et de l'Artisanat ;  
**François DUROVRAY**, chargé des Transports ;  
**Fabrice LOHER**, chargé de la Mer et de la Pêche ;
- *Auprès du ministre de l'Intérieur :*  
**Nicolas DARAGON**, chargé de la Sécurité du quotidien ;  
*Auprès de la ministre de l'Education nationale :*  
**Alexandre PORTIER**, chargé de la Réussite scolaire et de l'Enseignement professionnel ;
- *Auprès du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères :*  
**Sophie PRIMAS**, chargée du Commerce extérieur et des Français de l'étranger ;

- *Après de la ministre de la Transition écologique, de l'Energie, du Climat et de la Prévention des risques :*  
**Olga GIVERNET**, chargée de l'Energie ;
- *Après du ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie :*  
**Marc FERRACCI**, chargé de l'Industrie ;  
**Marie-Agnès POUSSIER-WINSBACK**, chargée de l'Economie sociale et solidaire, de l'Intéressement et de la Participation ;  
**Marina FERRARI**, chargée de l'Economie du tourisme ;
- *Après du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Egalité entre les femmes et les hommes :*  
**Agnès CANAYER**, chargée de la Famille et de la Petite enfance.

## Secrétaires d'État

- *Après du ministre de l'Intérieur :*  
**Othman NASROU**, chargé de la Citoyenneté et de la Lutte contre les discriminations ;
- *Après du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères :*  
**Thani MOHAMED SOILIHI**, chargé de la Francophonie et des Partenariats internationaux ;
- *Après du ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie :*  
**Laurence GARNIER**, chargée de la Consommation ;
- *Après du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Egalité entre les femmes et les hommes :*  
**Salima SAA**, chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes ;
- *Après du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche :*  
**Clara CHAPPAZ**, chargée de l'Intelligence artificielle et du Numérique

*La CFDT-SPAgrî note les propos tenus par Michel BARNIER sur*

*la nécessité de dialoguer avec les organisations syndicales. Gageons qu'avec un gouvernement de cette taille, la qualité du dialogue sera au rendez-vous et bien décliné au sein de chaque ministère, dont celui en charge de l'agriculture.*

---

## **Décompte de rappel de paie : Les grandes lignes expliquées**

Après avoir proposé un article sur les différences de rémunération entre titulaires et contractuels (voir l'article [ici](#)), un article sur les composantes du bulletin de paie (voir notre article [ici](#)), et comprendre le montant net social (voir notre article [ici](#)) la CFDT-SPagri continue dans sa thématique « **comprendre sa paie** ».

Cet article et surtout [sa fiche pratique](#) cherchent à apporter quelques clefs de compréhension sur le décryptage de la feuille de paie en cas de **présence de « décompte de rappel » ou de simples rappels de paie.**

En effet, la paie des agents est le résultat des actes de gestion impactant la rémunération comme par exemple :

- changement de situation administrative (corps, grade, échelon),
- de fonction,
- mise en place d'indemnités ou de primes,
- supplément familial de traitement,
- prise en compte d'arrêt maladie longue durée...).

C'est ainsi que les montants de rémunération versés peuvent varier d'un mois sur l'autre et parfois sur plusieurs mois d'affilée.

En fonction de la charge de travail, les opérations de gestion sont susceptibles de prendre du retard et ce dernier occasionne alors des rappels positifs ou négatifs de salaire, parfois plus ou moins importants sur un mois donné... l'agent n'en est pas toujours informé et les explications ne sont pas toujours faciles à obtenir rapidement.

Vous trouverez dans la fiche, ci-dessous, **quelques éléments de compréhension sur ce qu'est un rappel de salaire, comment il se présente sur le bulletin de paie.**

**> A consulter notre fiche pratique :**

[CFDT\\_Comprendre son décompte de rappel\\_VF](#)

---

## **Supplément familial de traitement : notre fiche pratique**

Le **supplément familial de traitement (SFT)** est un élément de rémunération variant selon l'indice de rémunération, le nombre d'enfants à charge ainsi que leur âge.

En cette période de rentrée scolaire, la **CFDT-SPAgrri** a **souhaité communiquer [une fiche technique](#) décryptant les grands principes de fonctionnement du SFT.**



A noter : le contrôle de scolarité opéré annuellement par le service des ressources humaines du MASA devrait prochainement être lancé. Il convient d'être vigilant sur la

publication de cette note car elle conditionne le versement du SFT en particulier pour les enfants à charge âgés de 16 à 20 ans.

> **A consulter** : Notre fiche pratique sur le SFT :

[Fiche SFT-VF](#)

---

## Taux de promotion pour les avancements de grade pour les corps C et B (2025)

Le nombre maximum d'avancements pour l'accès au grade supérieur de chaque corps de fonctionnaires est déterminé chaque année par l'application d'un taux de promotion. Ce taux s'applique à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires pour un avancement de grade au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les avancements (exemple : 31 décembre 2024 pour un avancement au titre de l'année 2025).

L'arrêté du 26 août 2024 publié au [Journal officiel du 11 septembre](#) détermine les **taux de promotion applicables au titre des années 2025 pour certains corps et grades de catégorie C et B du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire** (voir notre tableau ci-dessous). Les taux restent inchangés pour la quatrième année consécutive.

Pour rappel, le changement de grade peut intervenir au choix par inscription sur le tableau d'avancement. Il peut également intervenir par la voie de l'examen professionnel si le statut particulier du corps le prévoit (exemple en fin de cet

article).

Pour prétendre à la promotion au choix, le fonctionnaire doit être promouvable, c'est-à-dire remplir les conditions fixées par son statut particulier, et faire l'objet d'une proposition.

**> Exemple (fictif) de calcul pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle au titre de l'année 2025 avec un taux de promotion à 14 % :**

Assiette de calcul : nombre de promouvables au 31 décembre 2024 (avancement au choix et examen professionnel) : 795 agents.

La formule de calcul s'exprime ainsi :  $795 / 14\% = 111,30$ .

Puis on calcule la répartition selon le type d'avancement :

– pour l'avancement au choix :  $111,30 / 70\% = 77,91$  (soit, après arrondi, 78 postes) ;

– pour l'examen professionnel :  $111,30 / 30\% = 33,39$  (soit, après arrondi, 33 postes).

N.B. Les arrondis et les rompus sont conservés pour les promotions futures.

[Taux promotions 2025](#)