Comité social d’administration ministériel des 18 et 19 mars 2025 : pouvoir d’achat, agression des contrôleurs et des agents, contrôle unique, IA, attractivité du MASA, Anses, opérateurs…

Article mis à jour le 14 avril 2025

Ce CSA était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment par Noémie Le Quellenec, son adjointe, Xavier Maire, chef du SRH, Maud Faipoux, directrice générale de l’alimentation et Yves Auffrey, chef de service « gouvernance et gestion de la politique agricole commune » à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédric Laloy.

Pouvoir d’achat : les « plus », les « moins » et les revendications de la CFDT dans un contexte budgétaire

difficile

Le gouvernement a cédé sur les 3 jours de carence, mais la rémunération passe à 90% en cas d'arrêt maladie. Pas de GIPA ni de revalorisation du point d'indice en 2025

« Sur le pouvoir d'achat, les données de l'INSEE sont éloquentes : entre 2011 et 2021, le salaire net moyen des agents publics en euros constants a augmenté ***4 fois plus dans le privé*** *que dans le public. En 2022, le pouvoir d'achat a baissé de 2,2 % dans la fonction publique de l'État. Si les données pour 2023 et 2024 ne sont pas encore disponibles, il est quand même prévisible que le pouvoir d'achat des agents se dégrade avec une inflation à 4,9 % en 2023.*

Et pourtant, le ministre de la fonction publique vient de le confirmer : il n'y aura pas de hausse du point d'indice en 2025, et les agents publics ne percevront pas non plus la GIPA, la prime de pouvoir d'achat censée compenser l'inflation. Pire, les collègues en arrêt maladie ne sont plus rémunérés qu'à hauteur de 90 % de leur rémunération pendant les 3 premiers mois depuis le 1er mars !

La CFDT dénonce ces décisions profondément injustes.

Seule « bonne nouvelle » : le maintien du jour unique de carence en cas de maladie, le passage à 3 jours ayant été abandonné dans le budget 2025 qui a été voté. »

La revalorisation de l'IFSE pour les agents du MASA est quasiment validée

Côté MASA, si la CFDT remercie l'administration pour le coup de pouce de fin d'année avec le CIA exceptionnel, il est regrettable que les agents de certains opérateurs n'aient pas pu en bénéficier. Et les agents attendent surtout une augmentation pérenne dans le temps : peut-on leur annoncer une revalorisation de l'IFSE, la dernière remontant à 2021 ? A

quelle échéance, avec quelle enveloppe et quelle date d'effet ? »

La secrétaire générale confirme qu'une enveloppe de 20 millions d'euros a été validée dans le budget 2025 du MASA et qu'elle sera consacrée pour l'essentiel à la revalorisation de l'IFSE. Elle attend le feu vert du contrôleur budgétaire pour se concerter sur les modalités d'attribution avec les syndicats « dès que possible ».

Au vu de l'enveloppe et du nombre d'agents concernés (12000), cela représente un montant moyen par agent de 140€ par mois. La CFDT sera au RDV des discussions avec les orientations suivantes :

- revaloriser tous les corps de manière significative pour contribuer à l'attractivité des postes au sein du MASA et pour agir sur le pouvoir d'achat des agents du MASA ;
- traiter de manière équitable les corps administratifs et formation/recherche avec les corps techniques (même IFSE à fonctions égales).

La CFDT veut qu'un rendez-vous salarial soit organisé en 2025 à l'échelle de la fonction publique :

Principales revendications de la CFDT Fonctions publiques pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires et contractuels :

- **Mesures générales :**
  - Retrait de la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie : le gouvernement doit revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances, ou engager des négociations pour que la prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération,
  - Augmentation de la valeur du point d'indice,
  - Ajout de points sur l'ensemble de la grille,
  - Transfert points/primes, et à défaut meilleure prise en compte des primes dans le calcul de la pension de retraite.
- **Mesures bas salaires :** mesures immédiates de correction du tassement des grilles, notamment en catégorie C et entre les catégories C et B.
- **Mesures carrières :** augmenter significativement le nombre de promotions.
- **Garantie contre les pertes de pouvoir d'achat :**
  - Mise en œuvre de la GIPA,
  - Amélioration de la participation de l'État au financement des options de la PSC santé.
- **Mesures favorisant la transition écologique :** améliorer la contribution des employeurs aux trajets domicile-travail.
- **Mesures compensant les conditions d'exercice :** amélioration des frais de mission, augmentation des indemnités compensant les astreintes, le travail de nuit, pendant le week-end et les jours fériés.

Même en période de difficultés budgétaires, on peut discuter et on doit pouvoir obtenir des avancées pour les fonctionnaires et les contractuels. La CFDT est en attente d'un geste du Ministre de la fonction publique face à la diminution significative du pouvoir d'achat des agents publics. Au MASA comme dans la fonction publique d'une manière générale, nous ne sommes pas le nid à privilèges que certains s'évertuent à décrire…

L'intersyndicale de la fonction publique (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP) a par ailleurs écrit une lettre ouverte au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification de la fonction publique (lien **ICI**). Les organisations syndicales refusent que la Fonction publique et ses agents fassent les frais de contraintes budgétaires dont ils ne sont pas responsables. La porte à la négociation salariale n'a pas été fermée par le ministre de la fonction publique mais il n'y a rien de concret à ce stade. Les organisations syndicales continueront d'échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s'avéreraient nécessaires, pouvant aller jusqu'à la construction de mobilisations des personnels…

Risque d'agressions des agents par

les agriculteurs : le MASA très en deçà du minimum syndical … la CFDT fait des propositions concrètes

Un dialogue de sourd, le MASA se contentant de faire le strict minimum

Pour la secrétaire générale, si le SIA s'est déroulé de manière plus sereine que en 2024, ce n'est pas toujours le cas sur le terrain. La relation avec le monde agricole est à reconstruire, notamment en matière de contrôles. L'OFB continue à faire l'objet de propos polémiques et injustes. De même, les propos tenus à l'encontre du directeur de la DDT de Haute-Vienne sont inacceptables (le préfet assis à côté de lui, le président de la chambre d'agriculture de Haute-Vienne, issu de la coordination rurale a dit « je ne demanderai pas votre tête, monsieur le préfet, mais celle du directeur départemental des Territoires, Stéphane Nuq, et qu'il parte le plus tôt possible, sous trente jours. »)

Sur ces propos de la SG, la CFDT intervient :

« *Les actes de violence envers les agents du MASA (contrôleurs, directeurs…) se multiplient. Comment comptez-vous assurer la sécurité des agents au-delà du droit de retrait ? Une prise de parole publique est-elle prévue afin de mettre en responsabilité les représentants des agriculteurs ?* »

La secrétaire générale répond que toute agression physique ou verbale est inadmissible. Il ne doit pas y avoir de doutes sur le soutien de l'administration en cas d'agression des agents du MASA dans l'exercice de leurs fonctions. Elle rappelle que le premier ministre s'est exprimé par écrit sur le sujet. Et que l'on verra comment la justice répond.

Derrière ces belles paroles, la CFDT attend des actes

concrets. Tout d'abord, une réponse appropriée de la justice est nécessaire. Mais le MASA doit aussi se mobiliser pour une mise en œuvre de la protection fonctionnelle et un accompagnement soutenu de ces agents en cas de poursuites judiciaires. Trop souvent, nous faisons le constat que les agents concernés se retrouvent livrés à eux-mêmes.

Voici un exemple concret : Nous avons le cas d'un agent qui a été mordu par le chien de la propriétaire d'une boulangerie lors d'un contrôle. L'administration a dans un premier temps accepté la protection fonctionnelle. L'agent a alors engagé les procédures judiciaires pour faire valoir ses droits. Ensuite, dans un second temps, l'administration est revenue sur la décision d'accorder la protection fonctionnelle au motif qu'il n'était pas possible de déterminer l'intentionnalité : le chien n'a pas agi sur ordre de sa maîtresse…

Conclusion : les frais d'avocat engagés par l'agent pour se défendre ne seront pas pris en charge par l'administration, l'agent se retrouve seul depuis le début pour faire les démarches et faire valoir ses droits et en plus, elle doit désormais rechercher des solutions pour la prise en charge de ses frais de défense de ses droits.

Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Les agents victimes d'agressions, en particulier lorsque celles-ci sont physiques, doivent impérativement bénéficier d'un soutien renforcé. Il est essentiel de mettre en place un accompagnement adapté, tant sur le plan psychologique que professionnel, pour leur permettre de surmonter ces épreuves et de continuer à exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

Force est de constater que ce n'est pas le cas et qu'encore une fois, notre ministère ne prend pas ses responsabilités pour protéger ses agents et garantir leur santé et sécurité au travail.

La CFDT interroge la SG :

« la FAQ relative à la mise en place du contrôle unique précise qu'un modèle national de charte est en cours d'élaboration pour préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des contrôlés et aura vocation à être repris dans les chartes départementales.

Les représentants du personnel seront-ils associés afin de garantir un juste équilibre dans la représentation des contrôlés et des contrôleurs ? »

Le responsable de la DGPE répond que « cela dépasse le périmètre de ses compétences ». La secrétaire générale répond qu'elle prend note. Mais c'est déjà ce qu'elle avait répondu à cette même question lors du dernier CSA ministériel en décembre. Et c'est aussi ce que nous avait répondu la ministre le 4 février dernier. Et le lendemain, la directrice de la DGAL évite de répondre à cette même question en formation spécialisée du CSA Alimentation.

> *Pour la CFDT, ces non réponses sont inacceptables au vu du contexte actuel. Se limiter au droit de retrait n'est pas responsable, car l'agriculteur peut commettre un geste déplacé voire l'irréparable avant que le contrôleur n'ait pu repartir. Cela crée un sentiment d'impunité, un sentiment d'abandon, et cela augmente les risques de RPS. Va-t-il falloir attendre un drame pour que le MASA, garant de la sécurité de ses agents, prenne ses responsabilités ?*

La CFDT, au-delà de la contestation, fait des propositions concrètes :

Doc2_CSAM_20250319_mis_a_jour_FL

Tout ceci n'aurait cependant pas forcément évité au directeur départemental des territoires de Haute-Corse de se faire agresser par un agriculteur dans son bureau. Les Jeunes

agriculteurs de la Manche ont partagé une vidéo à vocation « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'Office français de la biodiversité. Très drôle !! Nous attendons toujours une réaction de notre ministre…

Conseils de la CFDT

Afin que l'administration assume ses responsabilités, la CFDT vous encourage :

- À faire part de toute agression dont vous seriez victime ou témoin, et à faire part de vos craintes auprès de votre supérieur hiérarchique. « Les chefs de service sont [en effet] chargés […] de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » (décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- À les mentionner dans le registre de santé et de sécurité au travail qui est ouvert dans chaque service. « Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (même décret que précédemment) ;
- Lorsque l'analyse de risque fait ressortir le moindre danger, réclamer l'accompagnement nécessaire (être à deux, accompagnement des forces de l'ordre,…).

Contrôle unique : des services économiques agricoles (SEA) en tension et dans l'attente du système d'information pour

faciliter la coordination des contrôles

Des agents en SEA ont été mis sous pression pour payer certains dossiers avant le SIA. La secrétaire générale le reconnaît : « le secteur agricole a été soumis à de nombreuses difficultés et il a été demandé aux services de traiter avec diligence certains dossiers. C'est normal, le SIA étant un grand RDV annuel, et la pression a été bien moindre qu'en 2024 ».

« *Concernant le contrôle unique, la CFDT se réjouit du développement en cours d'un outil national en capitalisant sur les retours d'expérience locaux.* »

Le responsable de la DGPE confirme que les travaux sont lancés avec l'ASP et que les usagers seront pleinement associés.

La CFDT demande *: « cet outil sera toutefois opérationnel au mieux en 2026. Comment les services déjà mis à mal en 2024 vont-ils pouvoir gérer la charge de travail supplémentaire cette année ? Des effectifs supplémentaires sont-ils prévus ? Comment va se passer la priorisation concrètement lorsque 2 corps de contrôles voudront faire un contrôle la même année ?* »

Aucune réponse de la secrétaire générale qui s'est contentée de répondre que c'est le Préfet qui priorisera au besoin.

Elle précise par ailleurs que le périmètre du contrôle unique est précisé dans la FAQ. Il n'y aura pas de liste positive ou négative de ce qu'est le contrôle unique car « les territoires ne sont pas les mêmes ».

Intelligence artificielle (IA) : le MASA se veut rassurant, la CFDT jugera sur les décisions à venir

Le MASA avance prudemment en matière d'IA et c'est tant mieux

Le rapport du CGAAER sur l'IA est présenté par Anne Dufour et Marie Luccioni. Vient ensuite la feuille de route ministérielle en matière d'IA présentée par Christophe Boutonnet, chef du SNUM.

La CFDT intervient : « *concernant l'intelligence artificielle, nous avons écho que l'IA Albert, développée par l'État français, pourrait être étendue à l'ensemble des services publics d'ici fin 2025. Dans l'hypothèse où cet outil permettrait d'améliorer l'efficacité des agents en les déchargeant de certaines tâches répétitives, le temps gagné permettra-t-il bien un recentrage des efforts sur les interactions humaines et non de réduire le nombre d'agents ? Quel accompagnement est prévu pour que les agents puissent s'approprier l'outil de manière critique et efficace ?* »

Force est de constater que le MASA a décidé de ne pas se laisser distancer sur ce sujet et même d'être pro-actif. Pour le MASA l'IA n'est pas réellement inconnue car elle a déjà été utilisée par exemple dans IAlim pour améliorer les contrôles sanitaires des aliments. Cette expérience est présentée comme réussie dans le rapport.

Pour le MASA, l'IA n'est pas « La solution » mais elle peut être utile pour certaines tâches dans certains métiers. Le principe d'expérimenter avant de généraliser à grande échelle est acté. L'objectif d'améliorer la qualité des conditions de travail est clairement affiché. Le besoin d'acculturation et d'accompagnement des agents est bien identifié. Il en est de même pour le coût financier et environnemental de l'IA.

> *Pour la CFDT, cette approche est rassurante. Ceci dit, à ce jour il est difficile de dire ce que l'IA pourra, ou pas apporter et quels métiers seront impactés.*

Il est prévu de « sélectionner des cas d'usages prioritaires pour leurs impacts sur les conditions de travail des agents et la simplification des démarches administratives des usagers », puis de « vérifier leur potentiel et leur utilité ». En matière de métiers concernés, des pistes sont suggérées par le CGAAER : contrôle en abattoir, maltraitance animale et gestion RH. Il est également prévu la rédaction d'un projet de charte sur les bons et moins bons usages. On devrait donc bientôt en savoir un peu plus…

IA : les positions de la CFDT

Pour la CFDT, si l'IA semble prometteuse, elle suscite des réserves notamment en termes d'automatisation excessive menaçant la compétence critique des agents. D'ailleurs le chef du SNUM a identifié cette difficulté en indiquant que l'IA devait être « une aide à la décision » et non « la décision » ! Facile à dire quand on doit traiter énormément de dossiers… et que le temps nous est compté.

Pour nous, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s'approprier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation…

> *L'IA ce n'est pas la panacée, ce n'est pas la solution à tout, et elle ne doit surtout pas être le prétexte pour supprimer des emplois. Bien au contraire, elle doit permettre aux agents de se recentrer sur des missions qu'ils n'ont pas le temps de faire ou d'approfondir.*

Pour finir, pour la CFDT, il est crucial que cette transition

soit menée de manière concertée avec les agents et leurs représentants afin d'assurer une modernisation au service des fonctionnaires et des usagers, sans déshumanisation des services publics.

Il est prévu que le projet de feuille de route ministérielle relative à l'IA fasse l'objet d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail réuni au printemps.

Attractivité du MASA : le CGAAER propose des pistes intéressantes, mais semble oublier l'essentiel

Un rapport du CGAAER pouvant en cacher un autre, celui sur l'attractivité succède à celui sur l'IA. Il est présenté par François Moreau, Régine Prion et Philippe Seinger.

Ce thème est à la mode, et à juste titre mais il n'est pas certain que le MASA ait réellement la main sur le sujet.

Le déficit d'attractivité, un risque majeur pour notre ministère, et c'est le CGAAER qui le dit.

Tout d'abord un chiffre qui résume un peu tout, en 2020, hors enseignement, il y avait 1,28 candidat par poste ouvert à la mobilité, en 2023 c'est tombé à 0,83.

Ces données illustrent qu'il y a plus de postes ouverts que d'agents. Les rapporteurs du CGAAER l'écrivent : « les difficultés de recrutement du MASA s'intensifient et certains métiers sont en situation critique ». Il y a même « un risque majeur pour le ministère de ne pas disposer à moyen terme (5 ans) des personnes en quantité et en compétences nécessaires ». Il faut donc attirer ! C'est là que le bât

blesse, la présentation donne plusieurs pistes mais oublie une question importante, le salaire et les déroulements de carrière. Comment recruter si le salaire dans le public ne cesse de perdre du terrain par rapport au privé ? Le MASA aura beau dire que nos missions sont extraordinaires, que chez nous tout est beau, nous pouvons douter que cela suffise à attirer du monde durablement.

Une communication à venir mettant en avant un ministère résolument engagé en matière de transition écologique… !

D'ailleurs, chose amusante (enfin avec des guillemets), l'administration (DICOM) nous montre des projets de supports publicitaires pour vanter les mérites de venir travailler au MASA. Dans ceux-ci, il est fait mention de développement durable, de transition écologique, d'environnement… quand on voit les positions de notre ministre, nous sentons comme un décalage… dommage car ces thèmes sont effectivement porteurs.

Les pistes du CGAAER pour s'attaquer au déficit d'attractivité du MASA

A défaut de réussir, de vouloir ou d'avoir les moyens de recruter des fonctionnaires, le CGAAER se tourne d'abord vers les contractuels. Les pistes proposées sont intéressantes : (1) simplifier et déconcentrer les procédures pour en réduire les délais, (2) proposer des contrats de longue durée et des CDI dès le premier renouvellement et (3) accueillir, accompagner et former davantage/mieux les contractuels pour leur prise de fonction.

> *Concernant les contractuels, la CFDT est engagée pour limiter la précarité et garantir des conditions de travail équitables. Elle préconise d'autres pistes notamment en matière de rémunération : donner plus de latitude lors de la réévaluation triennale, définir une doctrine en matière de primes. Elle insiste sur l'importance de mettre en place des*

concours réservés pour permettre aux contractuels de devenir titulaires. Elle rappelle son attachement à ce que les emplois permanents reviennent prioritairement aux titulaires.

Le CGAAER propose également des pistes intéressantes pour favoriser le recrutement des fonctionnaires : (1) ouvrir davantage de concours nationaux à affectation locale, (2) ouvrir pour tous les corps des concours d'accès en cours de carrière, (3) améliorer les modalités de formation et de première affectation et (4) mettre en place une politique attractive d'accueil en détachement.

Pour la CFDT, c'est bien, mais très insuffisant pour espérer attirer des candidats en nombre : il est urgent d'agir sur la rémunération des fonctionnaires et certains leviers sont à la main du MASA (cotation des postes et groupes RIFSEEP par exemple).

Le CGAAER propose également de prendre en compte les attentes des jeunes (1) par un management de proximité attentif, (2) par des procédures laissant une réelle marge d'autonomie aux services et aux agents et (3) en veillant à la qualité de vie au travail sous ses différentes facettes.

Pour la CFDT, le MASA a tout intérêt à développer la qualité de vie au travail, à être vraiment ambitieux sur ce point … et pas seulement pour les jeunes !

La secrétaire générale a annoncé que le plan d'action pour l'attractivité du ministère sera piloté par Anne COYNE, IGAPS, avec l'appui d'Anne BOSSY, directrice de l'INFOMA et du SRH.

Budget du MASA

Un budget 2025 en baisse

La CFDT demande : « *concernant le budget 2025, nous sommes dans l'attente : qu'en est-il des effectifs et des crédits relatifs au BOP 215 et au BOP 206 ?* »

Pierre-Yves Platz, chef de la MIPEC présente le budget 2025 qui sera en deçà du budget 2024 mais au-delà des budgets 2023 et 2022.

Toutefois, en matière de crédits, la secrétaire générale précise qu'une baisse imprévue sur le programme 215 va se traduire par le report de projets immobiliers, des retards sur certains projets numériques et une baisse de 5 à 10 % du fonctionnement courant, y compris les formations (!).

En matière d'effectifs, le BOP 206 est globalement préservé mais il y a une baisse de 15 ETP sur le BOP 215 qui sera répercutée intégralement sur l'administration centrale.

La CFDT s'inquiète de l'impact de cette diminution : les services du SRH sont déjà en sous-effectif, et toute baisse risque de rajouter du mal être pour les agents de ce service, et des retards ou des erreurs dans le traitement RH des dossiers de l'ensemble des agents du MASA.

La CFDT s'interroge également sur le BOP 354 du ministère de l'intérieur MI qui régit l'essentiel des frais de déplacements des agents en DDI et DRAAF : « *Nos collègues en services déconcentrés vont-ils pouvoir se déplacer pour assurer leurs missions ? Vont-ils pouvoir faire les contrôles, aller en formation, se voir entre eux pour créer du lien et alimenter leur réseau, échanger avec les professionnels ?*»

La secrétaire générale répond que ce BOP devrait être « un peu moins contraint qu'en 2024 ».

Des perspectives pas mirobolantes pour 2026

Pour le PLF 2026, la secrétaire générale précise que les travaux de refondation de l'action publique sont lancés par le Premier ministre avec l'objectif de réarmement et d'un retour à un déficit public inférieur à 3 % / an à l'horizon 2029. L'approche ne repose pas sur « une baisse des dépenses » mais sur « un questionnement des missions : sont-elles pertinentes ? efficientes ? quelle organisation ? »

Des opérateurs remis en question : la CFDT mobilisée !

La secrétaire générale annonce la remise à plat des missions des opérateurs sur la base des rapports déjà existants sur le sujet (rapport de la cour des Comptes, rapport parlementaire…). L'objectif est de rendre au citoyen un service plus efficace dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques. Pour 2025, elle précise que leur capacité d'action est globalement maintenue.

> *Pour la CFDT, les opérateurs sont la cible de critiques injustes. Les budgets 2025 sont en baisse pour certains d'entre eux. Et pour d'autres le budget est stable alors que les équipes doivent assumer de nouvelles missions. La CFDT (fédération Agri Agro) va porter le sujet auprès de la commission d'enquête sénatoriale. Les sections de la CFDT-SPAgri (Anses, ASP, IFCE, INAO) ainsi que la CFDT-SAPSA (FAM) sont en train de construire un argumentaire pour défendre les opérateurs.*

Anses : la CFDT se bat contre la proposition de loi Duplomb, l'indépendance de l'agence et la

santé des consommateurs doit primer !

« La CFDT apporte tout son soutien aux collègues de l'Anses qui subit régulièrement des attaques politiques et médiatiques. Nous sommes hostiles à toute mesure ou projet qui viserait à réduire l'indépendance de cette agence. Nous désapprouvons les dispositions de la proposition de loi Duplomb qui vise à modifier le processus actuel d'autorisation de mise sur le marché des produits phytosanitaires. »

Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation répond qu'il n'y a pas de remise en question de l'évaluation. L'homologation reste dans les mains des scientifiques. On ne touche pas à la méthode d'instruction des dossiers. Ce qui change, c'est la possibilité de revoir l'ordre d'instruction des dossiers qui se faisait jusqu'à présent au fil de l'eau. L'objectif est de pouvoir homologuer plus rapidement des produits phytosanitaires pour des filières qui seraient en difficulté.

La CFDT ne remet pas en cause la volonté de vouloir protéger des filières en difficulté. Mais l'approche proposée réduit les difficultés du secteur à la question des produits phytosanitaires, occultant les vrais enjeux : la spécialisation des cultures, les déséquilibres écologiques, l'impact des choix commerciaux et géopolitiques…

Il est évident que la méthode d'instruction ne peut pas être remise en question puisqu'elle est basée sur la législation. Toutefois, compte-tenu notamment des propos tenus par la ministre en charge de l'agriculture (cf. compte-rendu bilatérale ministre du 4 février **ICI**), la CFDT s'interroge sur un biais d'instruction qui tendrait à favoriser des dossiers donnant lieu à une autorisation et à retarder d'autant plus la révision des dossiers pour des substances qui seraient à retirer du marché (le S métolachlore par exemple). Enfin, ce comité laisserait l'entière responsabilité pénale des décisions (choix et instruction) au directeur général de

l’Anses…

A l’heure où il est demandé de fusionner plus que d’ajouter, la CFDT refuse la mise en place d’un Conseil d’orientation composé en majorité de représentants de la profession agricole et de fabricants de produits phytosanitaires. La CFDT craint que le prisme économique devienne prépondérant dans cette instance pour la priorisation des dossiers d’autorisation de mise sur le marché (AMM) de produits phytosanitaires. Pourquoi ne pas s’appuyer sur des instances plus légitimes qui existent déjà comme le Comité d’orientation stratégique Ecophyto dont la composition est plus diverse ? Ce comité semble être l’instance qui permettrait des avis et propositions plus équilibrés et durables, c’est-à-dire économiquement efficaces, socialement équitables et écologiquement soutenables… il existe également le conseil des solutions devant lequel l’Anses présente à l’ensemble des acteurs de l’agriculture les décisions d’instruction des dossiers.

Cette situation a donné lieu, lors du conseil d’administration de l’Anses du 13 mars, à la rédaction d’une motion s’inquiétant d’un risque de perte d’indépendance de l’agence dans la mise en œuvre de ses activités scientifiques, signée par une majorité des administrateurs.

La CFDT a écrit aux députés au sujet de cette proposition de loi et nous avons déjà reçu plusieurs réponses de soutien.. Elle continuera à se battre contre ce texte jusqu’à son examen prévu fin avril. Elle estime que le facteur économique ne doit pas rejeter au second plan les politiques de prévention sanitaires et environnementales mises en œuvre suite à de « vieilles » crises sanitaires (vache folle, amiante, sang contaminé) et renforcées lors du scandale du médiator. La priorité doit être donnée à la santé des consommateurs et des agriculteurs à court, moyen et long terme…

Enfin, la CFDT s’inquiète du mouvement de fond de remise en cause du travail d’évaluation scientifique et

d’accompagnement à la transition agroécologique. Et force est de constater que le budget et les effectifs de l’Anses sont en baisse en 2025. Ne s’agit-il pas là des prémices d’une remise en cause de cette agence ?

En bref

Compte-rendu d’entretien professionnel (CREP)

Ils devaient être finalisés pour fin mars mais l’administration va autoriser un report jusque fin avril. L’objectif est de tenir les délais mais avant tout de bien faire cet exercice. 58 % des entretiens pro sont en cours, 8 % sont achevés.

Une organisation syndicale attire l’attention sur la pratique selon laquelle certains N+2 réalisent des entretiens professionnels à la place des supérieurs hiérarchiques directs (SHD). Selon la circulaire DGAFP relative au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l’entretien professionnel doit être conduit par le SHD de l’agent, celui qui organise son travail au quotidien et contrôle son activité. Il est précisé que le SHD ne peut déléguer son pouvoir d’évaluation.

Il est par ailleurs regrettable que les modalités de recours ne soient pas précisées dans la note de service sur le CREP.

Contractuels en arrêt maladie : les problèmes de trop perçu au MASA vont encore durer longtemps finalement…

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 devait entrer en vigueur le 1er juillet 2025. Cela attendra

finalement le 1er janvier 2027 !

Revalorisation des référentiels des contractuels vétérinaires

La CFDT demande : « *Cette revalorisation maintes fois retardée était prévue sur le premier semestre 2025. Où en sommes-nous ? Avec quelle rétroactivité ?* »

Le chef du SRH répond que la revalorisation est en cours et qu'elle sera rétroactive au 1/9/2023 mais le processus va prendre plusieurs mois.

Malgré ces précisions, la grogne reste importante et la CFDT est en train d'expertiser le sujet sur deux points :

- Problème d'iniquité de traitement entre les contractuels recrutés en 2024 et ceux qui ont été recrutés en amont,
- Problème de plafonnement : le plafonnement est-il vraiment de 90 % du revenu d'un titulaire du 1er grade (traitement indiciaire + IFSE + 50 % CIA) à poste et ancienneté égale ?

Remboursement abonnement transport domicile-travail : faites-nous remonter !

La CFDT demande « *alors que les retards avaient fini par être résorbés grâce à l'embauche ponctuelle d'une personne supplémentaire, il y en a à nouveau. Que compte faire le SRH pour éviter des retards importants et en nombre comme cela a été le cas précédemment ?* »

Le chef du SRH répond qu'il n'y a pas de stock en attente mais qu'il faut compter 2 à 3 mois pour que le paiement intervienne.

- Si votre gestionnaire RH vous confirme le caractère complet de votre dossier et que vous attendez le paiement depuis plus de 3 mois, faites nous signe, nous

interviendrons auprès du SRH.

Départ à la retraite avancé pour les agents en abattoir, en SIVEP et au MIN de Rungis : le dossier avance

La CFDT demande « *Le dossier des retraites est rouvert depuis le 27 février. Au programme de nombreux sujets dont la pénibilité. Sur ce sujet, le MASA a son rôle à jouer : pouvez-vous nous préciser où on en est de la reconnaissance de la « catégorie active » pour les agents en abattoirs, en SIVEP et au MIN de Rungis afin de leur permettre un départ anticipé en retraite ? Le dossier de demande de reconnaissance a-t-il été déposé* » ?

La secrétaire générale répond que le dossier devrait être déposé avant l'été.

IE/IR : l'échelonnement indiciaire revu à la hausse est en vigueur

Le décret n° 2025-244 du 17 mars 2025 modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'agriculture vient d'être publié.

Le projet de texte qui a pour objectif de renforcer attractivité de ces corps et d'améliorer le déroulement des carrières avait été voté par la CFDT.

Mesures de simplifications dans le cadre de la crise agricole : on n'en saura pas plus…

La CFDT demande « *Lors de la crise agricole en 2024, il a été demandé aux départements de remonter des pistes de simplifications qui relevaient du niveau national. Est-ce qu'une synthèse a été faite ? Quelle suite le MASA compte-t-il donner ?* »

L'administration répond que la DGPE a reçu l'ensemble des

remontées. Elles ont été examinées, priorisées et communiquées sur le site du MASA. Suite à cela il y a des dispositions dans la LFI et dans celle de la sécurité sociale mais aussi dans la LOA et d'autres mesures sont en discussion au niveau de l'Europe.

Mobilité interministérielle : des difficultés prises au sérieux

La CFDT demande : « *Des agents qui viennent du MTE et qui arrivent au MASA mettent parfois plusieurs mois à percevoir leur rémunération MASA, et au contraire à ne plus percevoir leur rémunération MTE. Pour l'un d'entre eux, le retard a été de 6 mois, mais percevant toujours sa rémunération au MTE, il se retrouve avec un trop perçu sur 2024 de plus de 20 000 €, non sans conséquence sur ses impôts à venir, les aides CAF pour le logement de ses enfants. Ces retards ne favorisent pas les mobilités interministérielles qui pourtant peuvent être riches dans un parcours professionnel. Quelle est votre analyse et que comptez-vous faire pour y remédier ?* »

Le SRH prend la problématique très au sérieux car il en va de notre attractivité, un regard sera porté sur ces problématiques.

- Si vous êtes concernés, faites-nous un retour, nous ferons remonter au SRH pour analyse.

Mobilité : pas d'infos sur les recours !

La CFDT demande : « *combien y a-t-il eu de recours en 2024 ? Quelles étaient les raisons de ces recours ? Combien ont abouti ?* »

L'administration répond qu'elle ne dispose pas des chiffres pour 2024, mais promis nous les aurons l'année prochaine…

Promotions : on saura bientôt qui est promouvable

Nous devrions connaître les agents promouvables au second

trimestre…

PSC Santé

Le taux d’adhésion au dispositif est de 85 %.

> ***Pour aller plus loin :***

- *Un extrait de notre compte-rendu sur les violences lors de contrôles déjà repris par l’AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 4 avril)*

Contrôles_Propositions CFDT face aux violences

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

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

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

A quoi correspond cette indemnité?

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

Une IDA incompatible avec le RIFSEEP

La mise en place en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avait comme principal objectif de mettre en place un régime indemnitaire unique pour la plus grande partie des agents publics. Il s'est donc accompagné de la disparition de nombreuses indemnités qu'il a remplacées, les agents ayant la garantie de conserver le montant indemnitaire mensuel qu'ils percevaient antérieurement. Ainsi, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), qui sont les deux composantes du RIFSEEP, sont exclusifs de toute autre indemnité liée aux fonctions de l'agent et à sa manière de servir.

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

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

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

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

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

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

Dialogue social : IFSE, CIA et autres… actes manqués ?

Un groupe de travail présidé par Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines du MASA s’est tenu le 21 janvier 2024 pour organiser le calendrier du dialogue social tout au long de l’année 2025. La CFDT-SPAgri était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy.

Si nous pouvons saluer la tenue de ce groupe visant à planifier le travail avec les syndicats, certaines dates

retenues et les modalités de concertation ne semblent pas convenir aux enjeux… **en particulier en ce qui concerne le pouvoir d'achat des agents** !

La revalorisation de l'IFSE… la belle au bois dormant

Le principal espoir en matière d'amélioration du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires du MASA en 2025 est l'IFSE.

Le prochain GT est prévu seulement le… 8 juillet prochain !

Avec un GT prévu aussi loin et une instruction publiée après ce GT, il ne fait aucun doute que la date d'effet ne pourra être le 1er janvier 2025 ! Le chef du SRH (voir nos anciens articles **ICI** et **ICI**) avait en effet indiqué qu'il était très compliqué pour le CBCM (contrôleur budgétaire) d'accepter une date d'effet rétroactive par rapport à la date de publication d'une instruction de l'administration…

Le GT proposé par l'administration sur l'IFSE est « pour information » des syndicats et pas « pour concertation » avec les syndicats !

Cela témoigne de marges de discussions (très) faibles sur le contenu de cette instruction portant sur la revalorisation car la mesure aura déjà été « négociée » avec le contrôleur budgétaire !

Pire, pour les ISPV et les IPEF, le chef du SRH précise que les discussions sont au point mort.

La bonne méthode aurait été de discuter du placement des fonctions dans les groupes et les corps… puis une fois ce travail arrêté, de simuler les coûts pour s'adapter aux contraintes budgétaires…

Interpellé par les organisations syndicales, le chef du SRH a

tenté de se rattraper en disant qu'il espérait qu'un vote rapide du PLF 2025 permette d'avancer la date du GT et qu'il y aura moyen d'échanger… sans convaincre la CFDT.

> *Bien que consciente du contexte politique « récent », la CFDT déplore cependant ce calendrier. La revalorisation initialement programmée pour l'été 2023 aura dans le meilleur des cas 2 ans de retard alors que le sujet du pouvoir d'achat des agents reste un sujet d'actualité. Sans jouer dans la lutte des classes, les administrateurs d'État n'ont pas connu de tels délais… ni de telles contraintes.*

CIA des agents… dare-dare motus

Le GT sur le CIA est prévu le 6 mai prochain. Cette date choisie pour un bilan permettra effectivement de dresser un bilan… et c'est tout. D'ailleurs ce GT, comme celui sur l'IFSE, est pour simple information des syndicats. Les remarques ou propositions que pourraient faire les organisations syndicales ne pourront éventuellement être retenues que pour la campagne de modulation suivante vu que la campagne pour le CIA au titre de 2024 sera presque en cours !!!

Le chef du SRH confirme : il ne souhaite pas modifier ce dispositif profondément remanié en 2022.

> *C'est dommage, la CFDT réclame la tenue de ce groupe depuis des mois … qui aurait normalement pu permettre de l'organiser avant… pour résoudre certaines difficultés dès cette année.*

L'indemnité de remplacement en abattoir… au pays des merveilles ?

Les travaux auraient été initiés en 2024 par le SRH comme l'avait indiqué son chef. Ce dossier sera négocié en 2025 nous

avait dit ensuite le directeur de cabinet de notre ministre. Et pourtant, aucun groupe de travail à ce sujet n'est inscrit dans le calendrier 2025 proposé.

Interpellé par la CFDT, le chef du SRH tente de se rattraper et précise que le sujet pourra être abordé lors du GT sur le CIA… si le MASA est parvenu à avancer sur ce dossier d'ici là… ce qui semblait presque acquis, s'éloigne de plus en plus…

Sur ces sujets pouvoir d'achat et indemnitaires et les dates retenues ou à espérer, l'administration a répondu « On va voir ce qu'on peut faire » … Entre faire feu de tout bois et avoir du bois dont on fait les flûtes… il n'y aurait qu'un pas ?

Et la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ?

De nombreuses réunions prévues et c'est tant mieux, les sujets restent nombreux : temps passé au travail, organisation du travail, locaux, plages horaires, pénibilité, stress…

Mais l'intersyndicale du MASA a posé ses conditions et en particulier une meilleure prise en compte des agents MASA en DDI… et n'a pas encore toutes les garanties attendues une semaine avant la première réunion prévue.

> *En dehors de cette grande phase d'écoute et d'échanges, la CFDT formule le double vœu que l'accord qui en résultera permettra de vraies avancées concrètes pour les agents et que cet accord sera accompagné de quelques moyens supplémentaires.*

Et l'attractivité du MASA ?

Ce devait être un chantier important en 2024. Puis il devait être reporté en 2025 afin de bénéficier de l'analyse du CGAAER. Aucun GT n'est prévu en 2025 à ce stade !

Le MASA craindrait-il de parler d’attractivité ?

Et la reconnaissance des nombreux experts de ce ministère ?

Le directeur de cabinet ayant sollicité une mission du CGAAER sur le sujet (en cours), la CFDT s’est empressée de demander si un GT pouvait être programmé sur le sujet.

Trop tôt pour le programmer a répondu le chef du SRH.

> *La CFDT remontera au créneau jusqu’à ce que le ministère reconnaisse à sa juste valeur les agents qui font le choix de l’expertise*

La CFDT continuera de demander la tenue de groupe de travail à des dates permettant des avancées réelles pour les agents du MASA.

CSA ministériel des 10 et 11 décembre : CIA, IFSE, IGC, contractuels, PSC santé et prévoyance, DDI, abattoirs,

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer,

secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL, Olivier Debaere, directeur épizooties/crise à la DGAL et de Rémi Masson, sous-directeur gouvernance et pilotage à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Jean-François Le Clanche, Béatrice Laugraud et Frédric Laloy

Pouvoir d'achat : un petit cadeau de noël pour finir 2024, beaucoup de vœux pour bien commencer 2025…

La secrétaire générale rappelle les principales avancées en matière de revalorisation salariale en 2024 : indemnité de gestion de crise (pour les SEA), prime JO, CIA exceptionnel, revalorisation des grilles pour de nombreux contractuels… Beaucoup d'attentes restent cependant insatisfaites pour la CFDT.

CIA exceptionnel : le père noël a oublié certains agents !

« La plupart des agents du MASA [ont] reçu un petit cadeau de noël, un CIA exceptionnel… nous vous en remercions Madame la secrétaire générale. Toutefois, des agents en [ont] été exclus de manière injuste, ce n'est pas normal ». Il en est ainsi pour des dizaines d'agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, ainsi que les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement des services. Les agents MASA en PNA sortante ont également été exclus, le MASA ne pouvant pas exiger des mesures similaires sur les crédits d'un autre ministre ou d'un opérateur. Certes, mais il faudrait chercher à atteindre l'équité entre le MASA et ses opérateurs en dégageant les marges de budget qui permettrait de mettre en place une indemnité équivalente…

Concernant les agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, la CFDT demande quel est le nombre d'agents qui n'ont pas eu de CIA exceptionnel ou qui se retrouvent avec un CIA écrêté. Pour mémoire, le versement des indemnités pour les agents qui effectuent des remplacements en abattoirs se fait par le CIA … qui est plafonné réglementairement … ce qui conduit une partie des agents qui font ces remplacements à ne percevoir qu'une partie des indemnités dues ! Le SRH répond que 71 agents ont vu leur CIA exceptionnel écrêté. Alors que le SRH avait déjà annoncé un début de travaux en 2024, l'objectif est de créer une indemnité spécifique en 2025 pour les remplacements en abattoirs pour éviter ces problèmes de plafonnement. Mais la rétroactivité s'annonce plutôt improbable.

> *Pour la CFDT, c'est particulièrement injuste et ce n'est pas faute de mettre ce sujet sur la table depuis plus d'un an. Les discussions a priori en cours avec la DGAFP doivent aboutir au plus vite pour mettre fin à cette injustice !*

Indemnité de gestion de la crise agricole : là aussi des agents qui se sentent oubliés…

La secrétaire générale rappelle les conditions d'octroi de cette prime : elle ne peut concerner que les agents qui sont dans des services en crise majeure, désorganisés, dans l'incapacité d'assurer leurs missions habituelles, de part un surplus de travail conséquent et dans la durée : voir ICI l'article complet publié en juillet dernier (L'indemnité de gestion de crise… ce qu'il faut en retenir pour).

La CFDT demande un bilan chiffré. La secrétaire générale répond que 1500 personnes ont perçu cette indemnité pour un montant total de 1,5M€.

Si la plupart des agents concernés ont bien reçu cette prime,

et la CFDT remercie l’administration pour ce geste financier, les organisations syndicales font remonter le fait qu’un certain nombre d’agents qui espéraient la recevoir n’ont rien reçu : contractuels sur des contrats courts, agents à temps partiel, agents à l’ASP…

La secrétaire générale confirme que l’indemnité a été versée aux agents sur moyens permanents (fonctionnaires et contractuels recrutés sur des postes pérennes) et donc pas aux contractuels sur contrat courts. Pour l’ASP, la secrétaire générale estime que les services n’ont pas été désorganisés comme l’ont été les SEA, d’où l’absence d’arrêté interministériel permettant l’octroi de cette prime pour ces agents. Les autres situations individuelles pourront être étudiées lors du prochain CSA Forêt Agriculture.

> *Si vous pensez être éligibles à l’IGC et que vous n’avez rien reçu, demandez à votre hiérarchie les raisons et n’hésitez pas à nous faire signe !*

La CFDT souhaite pouvoir inclure les stagiaires pour le versement de l’IGC. Pour ce faire, elle demande s’il est envisageable de modifier le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 en ce sens ?

L’administration n’a pas répondu à cette demande.

CIA 2025 : pas d’augmentation en vue

La CFDT demande si les montants de crédits utilisés au titre du versement du CIA exceptionnel de décembre 2024 seront utilisés en 2025 pour abonder les apports de CIA dans le cadre de la prochaine campagne de modulation ?

L’administration répond négativement. Mais d’après nos sources, ces crédits devraient permettre d’abonder l’enveloppe IFSE… qui en a grand besoin !

Revalorisation de l'IFSE : il va falloir encore attendre tandis que d'autres en bénéficient depuis plus d'un an

La CFDT demande si une date est programmée pour le GT IFSE, s'il est toujours envisageable que cette revalorisation concerne l'ensemble des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP, avec une rétroactivité au 1er janvier 2025 ?

L'administration répond qu'elle fait le maximum mais qu'elle ne peut s'engager sur aucun délai au vu du contexte budgétaire : la loi spéciale [votée fin décembre] pose des questions sur les dépenses qui peuvent être engagées dans cette phase transitoire (avant que ne soit proposé un nouveau PLF 2025 par le nouveau gouvernement).

> *La CFDT craint qu'il faille attendre le printemps prochain avant que les discussions ne reprennent vraiment à ce sujet. Le décalage entre les administrateurs d'État qui ont bénéficié d'une revalorisation significative de leur IFSE en 2023 et l'ensemble des autres agents n'en est que plus injuste. Ce n'est pas faute d'avoir été prévenu par la CFDT qui a été le premier syndicat à dénoncer cette iniquité de traitement il y a plus d'un an (à relire ICI)…*

Contractuels vétérinaires : la revalorisation des grilles … va finir par arriver !

Alors que les grilles des contractuels ont été revalorisées, et que l'essentiel des contractuels en bénéficie sur leur feuille de paye depuis de nombreux mois, certains agents en particulier les vétérinaires attendent toujours. La CFDT demande quel est le calendrier de leur revalorisation ?

La secrétaire générale répond que le SRH a pris du retard.

Leurs carrières étant longues et variées, la prise en compte de leur expérience se traduit par une charge de travail plus importante que prévue. La revalorisation sera effective dans les prochains mois en 2025, avec rétroactivité.

> *Pour la CFDT, ces délais sont beaucoup trop longs et le rattrapage ne sera pas sans conséquences sur le plan fiscal…*

Prime pour les contractuels : rien à l’horizon 2025

Le versement d’un CIA exceptionnel en décembre 2024 pour l’ensemble des agents au RIFSEEP est évidemment une bonne nouvelle. Pour autant, cette mesure écarte d’autres agents tout autant impliqués dans la vie des services. La CFDT souhaite connaître la position du MASA sur la mise en place d’une prime de type CIA pour les contractuels.

L’administration répond qu’il n’y a aucun projet en ce sens.

> *Pour la CFDT, le pouvoir d’achat est un sujet majeur tant pour les titulaires que les contractuels. Les titulaires attendent une revalorisation significative de l’IFSE avec rétroactivité au 1er janvier 2025. Les contractuels qui parfois bénéficient de revalorisation triennale s’aperçoivent que l’augmentation obtenue ne couvre pas l’inflation des trois dernières années… Les agents publics espèrent ne plus être stigmatisés mais au contraire reconnus par le [nouveau] ministre de la fonction publique. Ils espèrent que l’idée de punir financièrement la maladie ne verra plus jamais le jour. Ils espèrent même un dégel du point d’indice, avant la fin de l’hiver, réchauffement climatique oblige.*

PSC et prévoyance

PSC santé : la CFDT s’engage dans la durée pour porter des améliorations

La secrétaire générale se félicite de la mise en route de la PSC santé (« mutuelle ») du MASA au 1er janvier 2025.

> *Pour la CFDT, c’est une avancée sociale évidente pour un certain nombre d’agents. Cependant, ce n’est pas le cas pour tous et la CFDT continuera à porter la demande d’une évolution du cahier des charges du marché, en particulier avec la mise en place d’un tarif « famille » et de se mobiliser pour apporter une aide pour les familles monoparentales.*

N’hésitez pas à revenir vers nous à l’occasion de vos premiers prélèvements et premiers remboursements pour nous faire part de bonnes ou mauvaises nouvelles !

Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

La CFDT-SPAgri remercie l’administration d’être parvenue à négocier avec le prestataire retenu, Harmonie mutuelle, la possibilité de s’affilier jusqu’au 15 janvier 2025 pour une prise d’effet rétroactive au 1er janvier, et la possibilité de s’affilier jusque fin 2025 sans devoir renseigner un questionnaire médical. Cela laisse du temps aux agents pour faire leur choix sur ce sujet complexe via :

- le site internet d’Harmonie dédié ICI
- le webinaire organisé par le MASA le 18 décembre, disponible en replay
- nos tableaux de synthèse à consulter en fin d’articles (en attendant la publication d’une nouvelle fiche

synthétique sur la prévoyance)

Toutefois, la CFDT s'étonne des tarifs de la prévoyance au vu des avancées importantes en matière de prévoyance statutaire en 2024 : comment expliquer que les nombreuses garanties supplémentaires accordées à tous les agents de la fonction publique par l'employeur en 2024 (capital décès plus important, indemnités plus élevées en cas d'arrêt de travail…) n'aient pas permis une diminution du coût de la prévoyance complémentaire (socle interministériel et options) proposée par le MASA ?

Certains agents voient même leur facture augmenter malgré la participation du MASA à hauteur de 7 € … c'est difficilement compréhensible… même lorsque les garanties sont un peu supérieures.

A noter toutefois le fait que les tarifs de la prévoyance complémentaire du MASA sont nettement plus avantageux que ceux du MTE d'après les simulations effectuées par la CFDT sur les 2 sites.

La CFDT invite chaque collègue pour qui la prévoyance est un sujet important à prendre le temps de regarder les différents niveaux de garanties et le coût correspondant :

- garanties statutaires (sans coût pour l'agent), largement améliorées en 2024 : capital décès = 1 an de rémunération, indemnités légèrement supérieures en cas d'arrêt de travail, mais pas que (consulter ICI la fiche CFDT)
- garanties du socle interministériel (50 à 80% de la rémunération en cas d'invalidité, indemnités majorées en cas de congés longue maladie…), avec une participation du MASA à hauteur de 7€ / mois :
- garanties supplémentaires pour les options 1 (indemnités largement majorées en cas de congé de maladie ordinaire > 3 mois et de congés longue durée > 3 ans…), 2 et 3

(meilleure prise en charge de l'invalidité) sans participation supplémentaire du MASA

SEA : 2025 ne s'annonce pas comme l'année du renouveau

« Suite à nos alertes sur les conditions de travail dans les SEA, les avancées concrètes sont à ce jour le versement de l'IGC, l'accompagnement des SEA en difficulté et une meilleure coordination entre la DGPE et FAM sur l'exécution des fonds d'urgence (FCO 8 par exemple). La CDIsation des agents contractuels avant les 6 ans n'est que rarement applicable, en particulier dans les DDT où les contractuels sont sur des moyens d'ajustement et représentent entre 8 et 10 ETP sur toute l'année. La CFDT demande si d'autres actions concrètes sont prévues pour venir en aide aux SEA où les difficultés perdurent ? »

Aucune perspective à moyen terme en matière de renforcement des effectifs en SEA

« Avec l'arrivée du contrôle unique, la déclinaison des aides conjoncturelles, de crise (FCO), la charge de travail ne diminue pas. Et les effectifs restent identiques, avec des moyens d'ajustement, certes, mais ces moyens d'ajustement sont devenus des postes pérennes puisqu'ils sont utilisés toute l'année et représentent dans certaines DDT 8 à 10 ETP. Par le passé, ces moyens d'ajustement étaient déployés pour 6 mois dans l'année. L'encadrement n'a donc plus de répit. Dans le contexte budgétaire incertain où nous sommes, s'il y a la moindre ouverture pour créer des postes, la CFDT compte sur vous pour faire tout votre possible pour les obtenir.

Pas de réaction de la secrétaire générale dans le contexte politique de début décembre.

> *Pour la CFDT, au regard des missions confiées aux SEA et de l'actualité (crise agricole, contrôle unique…), l'adéquation moyens missions n'est toujours pas au rendez-vous et les agents restent épuisés.*

Outils informatiques : vers une administration un peu plus à l'écoute des utilisateurs ?

« *Au niveau logiciels utilisés par les SEA, il reste encore de nombreux irritants et des régressions importantes. La CFDT demande dans quels délais des améliorations concrètes seront mises en place, sur ISIS notamment ?* »

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

« *Il est question de la mise en place d'un nouveau logiciel d'instruction des aides pour la prochaine PAC. Une co-construction est nécessaire entre l'ASP, les SEA et la DGPE. La CFDT demande à ce que les agents instructeurs soient pleinement associés aux réflexions, avec de vraies marges de manœuvre.* »

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

> *Il serait temps vu à quel point les outils informatiques sont un irritant majeur pour les utilisateurs. La CFDT espère que cette « prise de note » se traduira par des faits.*

PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre

Sur la police sanitaire unique, il n'y a pas eu d'arbitrage interministériel cet été concernant la clause de revoyure.

> *La CFDT s'interroge : sachant que les effectifs demandés par la directrice de la DGAL étaient conséquents, quelle approche va être mise en œuvre pour adapter les missions aux moyens en 2025 ? Quelle prise en compte du risque RPS pour des agents déjà à bout ?*

La directrice générale de l'alimentation répond que ces questions seront abordées en CSA alimentation le 19 décembre (à consulter dans notre compte-rendu à venir).

Gestion de crises sanitaires et climatiques

« *La CFDT vous remercie d'avoir mis à l'ordre du jour la gestion de crises. Même si ce sujet n'est pas au cœur des préoccupations aujourd'hui, c'est bien en temps de paix qu'il faut se préparer aux crises à venir. Notre question est simple : êtes-vous confiante quant à notre capacité à gérer sereinement une crise sanitaire telle l'arrivée en France de la peste porcine africaine ? Pensez-vous que tous les départements sont prêts à gérer une crise climatique à fort impact sur l'agriculture ?* »

Madame Callon (SG – SHFDS) et Olivier Debaere (directeur épizootie à la DGAL) présentent l'organisation du MASA pour faire face aux crises (voir diaporama en fin d'article).

> *La CFDT note un effort en matière de structuration, il y a de*

> *réelles avancées qu'il convient de saluer, mais le MASA est-il vraiment préparé à affronter une crise majeure ? Pas si sûr…*

Le MASA peine à reconnaître les experts dont il a pourtant grand besoin…

Côté DGAL, 6 postes de référents nationaux de gestion de crise sanitaire ont été publiés et 4 seront pourvus au 1er janvier 2025. Deux postes restent à pourvoir dont celui des régions Bretagne et Pays de la Loire. Aucun candidat qui s'est présenté n'était suffisamment expert aux yeux de la DGAL. Il faut dire que la cotation de ces postes réduit presque à néant toute perspective de promotion pour celui qui l'occupe. Pas étonnant dans ce contexte que des personnes ayant le bon profil n'aient pas candidaté. La CFDT avait pourtant prévenu lors du CSA alimentation de juin dernier (revoir notre article ICI). Du coup, si une crise sanitaire arrive au printemps, la plus grande région d'élevage en France n'aura pu bénéficier d'aucun travail de préparation à la crise impulsée par un référent national de gestion de crise….

> *La CFDT s'interroge : pourquoi aussi peu de reconnaissance en matière de carrière pour des profils d'experts à qui va-t-on demander de se déplacer à l'autre bout de la France pendant plusieurs semaines en cas de crise ? Le MASA, ministère technique, n'a t'il pas intérêt à garder en son sein de vrais experts techniques pour faire face aux lobby (tant sur le plan animal que végétal en ces temps d'écophyto…) ?*

La secrétaire générale note cet enjeu de reconnaissance et propose de l'aborder une prochaine fois sur la base d'un rapport du CGAAER à paraître… justement sur la reconnaissance de l'expertise.

Des DDI préparées et aux effectifs consolidés en cas de crise importante ?

Côté DD(ets)PP, 84 personnes ont répondu à l'appel à volontaires cet automne… c'est un peu moins que l'an passé et encore moins que l'année précédente.

Ces chiffres sont plutôt rassurants pour la directrice générale de l'alimentation (pas de baisse importante du nombre de volontaires) qui espère par ailleurs avoir de nouveaux volontaires en cas de crise avec alors de la visibilité sur où sont les besoins. Pour Olivier Debaere, si le bilan quantitatif est à la baisse, il y a une amélioration sur le plan qualitatif dans le sens où des agents volontaires sont prêts à s'engager sur des crises autres que l'IAHP.

> *Pour la CFDT, ces chiffres sont plutôt inquiétants et traduisent la difficulté à se porter volontaire quand on est déjà sous l'eau dans son travail au sein de sa structure et que l'on craint devoir rattraper le retard accumulé à son retour. C'est d'autant plus inquiétant que la DGAL n'est pas (encore) parvenue à obtenir les 35 ETP nécessaires à la constitution d'un vrai réseau en DDI pour faire face aux crises comme identifié par le CGAAER dans leur rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire avec 0,35 ETP par DDPP (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise).*

Activation du plan Orsec : pas d'avancée significative à ce stade

La CFDT a demandé si les plans ORSEC pourront être activés plus facilement en cas de situation dégradée et si la réglementation a évolué comme recommandé par le rapport CGAAER afin de créer une déclinaison zonale du plan national

d’intervention sanitaire d’urgence (PNISU).

Madame Callon a répondu que cela faisait partie des pistes d’amélioration à venir…

En bref

ASMA

La subvention du MASA est abondée de 5% pour 2025 et 2026… il était temps !

Budget du MASA : les premiers mois (en tout cas) s’annoncent très tendus

Vu le contexte politique, l’examen du PLF 2025 a été suspendu. Les parlementaires ont voté une loi spéciale qui va permettre de bénéficier des crédits indispensables pour faire fonctionner les services publics, crédits qui ne pourront pas excéder les crédits de 2024. Retenir que nous allons pouvoir être payés mais que les budgets risquent d’être très contraints jusqu’à ce qu’un nouveau gouvernement repropose un nouveau PLF dans les mois à venir…

Déplacements restreints des agents : pas d’amélioration en vue en tout cas à court terme

Concernant les restrictions sur les déplacements des agents en 2025, la secrétaire générale avait dit lors du précédent CSA ministériel être dans l’attente des éléments de cadrage budgétaire.

La CFDT demande : « *2025 arrive à grand pas… que peut-on dire à ce sujet aux nombreux collègues pour qui ces restrictions*

pèsent de plus en plus sur leurs conditions de travail et sur la réalisation de leurs missions ? »

La secrétaire générale n’a pas réagi au vu du contexte budgétaire.

> *La CFDT remontera donc au créneau dès que possible sur ce sujet.*

Des conditions d’embauches dégradées pour les contractuels en contrat court en 2025 ?

La gestion des contrats courts est déconcentrée depuis le 1er janvier 2024. La CFDT demande un bilan de cette déconcentration. Le chef du SRH répond que ses services se sont fortement mobilisés toute cette année pour accompagner les SGCD où le turn over est important. Il aimerait pouvoir bénéficier d’autres relais.

> *Si le SRH devait se désengager de l’accompagnement des SGCD sur le sujet, la CFDT s’inquiète des conséquences pour les contractuels qui seront embauchés. Ces agents doivent être embauchés avec des contrats qui tiennent la route et sans retard de versement de la première paye !*

La CFDT demande s’il est prévu de revoir à la hausse la durée des contrats concernés par cette gestion déconcentrée.

Le SRH répond que des réflexions sont en cours (non conclusives à ce stade) au ministère de la fonction publique à ce sujet.

Vers plus de déconcentration ?

Il a été indiqué dans la presse que les pouvoirs du préfet allaient encore être renforcés, avec une nouvelle phase de

déconcentration. La CFDT souhaite être informée du contenu de cette nouvelle phase de déconcentration, notamment si cela concerne la gestion de crédits ou la gestion RH d'une manière plus générale ?

L'administration répond que les crédits ne sont pas concernés. Côté RH, quelques actes supplémentaires pourraient être déconcentrés (à confirmer avec le nouveau gouvernement).

Accord QVCT : pour les agents du MASA en DDI, ce n'est pas gagné !

La négociation est lancée pour parvenir à un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail au MASA (comme il y a eu un accord sur le télétravail ou l'égalité professionnelle).

> *La CFDT s'en félicite car il y a beaucoup à faire à ce sujet pour les agents au sein de ce ministère, que ce soit en AC, en DRAAF ou en DDI !*

Mais en DDI, de par leur organisation interministérielle, certaines actions ne pourront relever que du ministère de l'intérieur où les discussions en vue d'un accord QVCT n'ont pas encore débuté. Certaines actions ne pourront relever que du ministère qui pilote et pas seulement du ministère qui paye (MASA). Certes. Mais pour la CFDT, les derniers mois parlent d'eux-mêmes : ce sont bien les politiques et les choix du MASA qui ont impacté de manière très significative les conditions de travail des agents en SEA avec la nouvelle PAC et la crise agricole, en SSA avec la réforme de la police sanitaire unique ou en SPA avec la gestion des crises sanitaires…

> *Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA (hors élan commun qui fait le choix de boycotter les discussions) demande à l'administration du MASA de faire le maximum pour que les agents MASA en DDI ne soient pas les grand oubliés de*

> *cet accord. Des propositions concrètes ont été faites en ce sens et ont été en partie retenues par l'administration.*

La CFDT s'assurera que les accords QVCT des différents ministères vont dans le même sens. Les accords QVCT doivent être inscrits dans les sujets de convergence du périmètre ATE.

Promotion en DDI

Une question est posée par une organisation syndicale : certaines hiérarchies, notamment dans les SGCD, rechignent encore à proposer des agents à la promotion, alors que ces agents sont promouvables et leurs entretiens d'évaluation sont bien valorisés. Quelles actions peuvent être menées ?

Le chef du SRH invite les agents à s'entretenir avec leur IGAPS, sachant que les IGAPS rencontrent la direction et le pôle RH lors de leurs visites. A noter d'autre part que lorsqu'un agent n'est pas proposé en année N alors qu'il l'était en année N-1, un contact est pris pour donner une explication.

> *Si malgré ces interventions votre dossier de promotion n'avance pas, contactez-nous, nous aurons des conseils à vous donner.*

Allo la nouvelle cellule de signalements ? Que faire quand « RSE concept » qui a remplacé « Allo discrim » tarde à répondre ?!

« Le ministère fait désormais appel au prestataire « RSE Concept », spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. La CFDT a saisi la

plateforme pour un signalement. Trois semaines pour avoir un rendez-vous téléphonique, qui a été déplacé par « l'écoutante », qui a rappelé un samedi matin et a jugé qu'au terme de trois messages il fallait reprendre le processus. »

La secrétaire générale répond qu'il faut faire remonter au SRH ces situations.

> *Si tu es concerné(e), n'hésite pas à nous solliciter pour que nous fassions le lien !*

Intérimaires : dans quelles situations l'administration peut-elle y recourir ? Quels sont leurs droits par rapport aux autres agents ?

La secrétaire générale précise que le recours à l'intérim ne peut constituer qu'une solution ponctuelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public. Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel.

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public.

Pour plus d'infos, la CFDT vous explique tout dans cet article ICI.

Reclassement des agents en inaptitude

Une note de service est à paraître prochainement.

Vers plus de mobilisation de l’intelligence artificielle au MASA ?

Le rapport du CGAAER sur le sujet vient d’être rendu.

La CFDT souhaite que les conclusions soient discutées en CSA ministériel car cette nouvelle technologie, selon comment elle est utilisée, peut avoir un impact favorable ou défavorable sur les conditions de travail des agents.

Dialogue social : 80% des représentants du personnel sont basés en province, ils doivent pouvoir être entendus !

Pour la CFDT, il y a une vraie écoute de la part de la secrétaire générale en CSA ministériel, et si nous ne sommes pas toujours d’accords, certains problèmes que nous faisons remonter sont pris en compte par l’administration .

Pour autant la CFDT s’inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d’autres se tiennent en format hybride, avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l’on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l’effort collectif pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l’administration et les agents seraient perdants…

Pour aller plus loin :

- *Diaporama sur la gestion des crise*

20241211_Presentation gestion de crise CSAM-VF

- *Tableaux des garanties pour la prévoyance État et MASA (Harmonie)*

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Arrêt de travail (à l'issue de la franchise de 90 jours continus ou discontinus)					
Congé pour raisons de santé			100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	Idem option 1	Idem option 1
Congé Longue maladie / Grave maladie (contractuels après 4 mois de service) 1ère année	100% du régime indiciaire + 33% des primes	100% de la rémunération	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Congé Longue maladie / Grave maladie 2ème et 3ème année	60% du régime indiciaire + 60% des primes	80% de la rémunération	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Congé longue durée 3 premières années	100 % de l'indiciaire + 0 % des primes	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur
Congé longue durée 4ème et 5ème années	50 % de l'indiciaire + 0 % des primes	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Invalidité (professionnelle et non professionnelle)					
Rentes (versées tous les mois)					
Rente invalidité Toutes catégories Uniquement pour les Titulaires en 2025 et 2026		10% de la rémunération brute (*) en complément des autres revenus, sous réserve que ceux-ci ne dépassent pas 80% du brut	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente Invalidité 1ère catégorie *(invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée)*	40% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) A partir du 01/01/2027 pour les titulaires A partir du 01/01/2025 pour les contractuels	50% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) A partir du 01/01/2027 pour les titulaires A partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente Invalidité 2ème catégorie *(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession)*	70 % de la rémunération (*) (indiciaires et primes) . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	80% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Invalidité (professionnelle et non professionnelle)					
Rentes (versées tous les mois)					
Rente Invalidité **3ème catégorie** *(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession et situation de dépendance)*	**70 % de la rémunération (*)** (indiciaires et primes) **+ allocation tierce personne de 40%** . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	**80% de la rémunération (*)** (indiciaires et primes) **+ allocation tierce personne de 40%** . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente d'Invalidité **2ème ou 3ème catégorie** **Taux IPP >=66%**					**85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Capital (versé en une seule fois pour faire face aux conséquences de l'invalidité : aménagement du logement,...)					
Capital Invalidité/Incapacité permanente **3ème catégorie** **Taux IPP >=80%**			**85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**	**100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**	Idem option 2
Capital Invalidité/Incapacité permanente **2ème ou 3ème catégorie** **Taux IPP >=66%**					**100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)** -> 33000 € minimum

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Capital décès (professionnel et non professionnel)					
Capital Décès toutes causes	**Rémunération brute des 12 derniers mois** (pour les titulaires, 15640 € minimum au 1er Juillet 2024) + Rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20 €), jusqu'à leurs 27 ans (579,60 €)si poursuite d'études + Rente à vie pour les enfants en situation de handicap	. Pour les titulaires : **+ 100% de la rémunération brute annuelle** . Pour les contractuels : **+ Totalité des salaires perçus les 12 mois précédant la date du décès**		**+ 20% de la rémunération nette annuelle imposable** (**)	**+ 50% de la rémunération nette annuelle imposable** (**)
Prise en charge mensuelle MASA		7 € brut			
Coût pour l'agent	Gratuit	0,787% du traitement brut (hors indemnités à variation telles que le CIA ou le télétravail)	+ 0,779% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)	+ 0,827% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)	+ 1,157% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)

(*)

La rémunération mentionnée ci-dessus est :
- *pour les fonctionnaires, la rémunération est celle définie à l'article L. 822-8 du code général de la Fonction Publique et à l'article 3 du décret du 26 août 2010 susvisé ;*
- *pour les contractuels, à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.*

La prestation est servie, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur et les régimes de Sécurité sociale.
La couverture du délai de carence est exclue.

(**)

La rémunération mentionnée ci-dessus est la rémunération nette annuelle imposable.
- *pour les garanties Incapacité temporaire de travail et Rente d'invalidité : les prestations définies ci-dessous sont servies, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur, les régimes de Sécurité sociale ainsi que par la garantie socle interministérielle de prévoyance ;*
- *pour les garanties Capital Décès, Capital Invalidité Permanente / Incapacité Permanente : les prestations définies ci-dessus sont versées sous forme de capital.*

La couverture du délai de carence est exclue.

Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours

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-SPAgri 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 – SPAgri, **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-SPAgri 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-SPAgri 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	-	-

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 Frédric 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-SPAgri 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-SPAgri 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, bénéficier 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] devrons 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-SPAgri, 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri regrette amèrement la confirmation de cette information dont nous vous faisions 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-SPAgri, 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri, 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-SPAgri 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-SPAgri, 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-SPAgri 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-SPAgri, 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 DD*T ».

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-SPAgri 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 SPAgri 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-SPAgri, 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 CGAAER 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-SPAgri, 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.

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

Le 5 septembre dernier, le SRH du MASA a envoyé un long flash info RH listant un certain nombre d'actualités RH pour cette fin d'année. L'initiative est intéressante, c'est une première avec un format aussi long, mais que faut-il vraiment en retenir ? Que peut-on lire entre les lignes ?

Alors bonnes ou mauvaises nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

- Le **reclassement des agents contractuels de catégorie A**, chantier lourd pour le bureau de gestion des contractuels, **s'est achevé sur la paie d'août**
- Le **reclassement des contractuels vétérinaires**, autre « gros » chantier pour le BPCO, verra ses **premiers effets sur la paie de décembre 2024**
- L'**indemnité de gestion de crise pour les SEA concernés** sera payée **sur paie d'octobre**, un exercice contraint pour les services menés rapidement.
- L'indemnité **pour les agents investis au cours des JOP 2024** sera payée en **novembre 2024**
- **Les remplacements en abattoirs** seront payés sur la **paie**

de novembre 2024

Sur ce point particulier, le SRH avait déclaré avoir saisi le guichet unique pour la création d'une indemnité spécifique évitant de payer les remplacements en abattoirs en utilisant du CIA. A notre connaissance, aucun texte n'a été publié… ***gageons que le paiement ne se fera pas sur du CIA avec le risque de voir le montant réduit du fait du plafond réglementaire*** *! ça serait dommage de le lisser sur deux années…*

Et les mauvaises nouvelles alors ? L'IFSE 2024 enterrée ?

Une qui est majeure ! Pas un mot sur l'hypothétique (devenue fantomatique et probablement bientôt mythique) **revalorisation de l'IFSE en 2024 pour les agents du MASA…** sauf à ce que le SRH ménage le suspense et sorte une note d'ici quelques courtes semaines permettant un paiement « surprise » d'ici la fin de l'année… il ne devrait donc pas y avoir de revalorisation de l'IFSE cette année !

La CFDT-SPAgri regrette amèrement cette absence notoire. *La CFDT-SPAgri avait pourtant interrogé le SRH sur les crédits disponibles pour assurer cette réforme de l'IFSE, il avait été répondu que « des marges existaient », et ce, après les annonces d'économies déjà faites par Bercy ! Le SRH avait aussi indiqué que les négociations avec le contrôleur budgétaire (CBCM) étaient lancées et restaient complexes. Enfin le SRH avait indiqué vouloir rechercher une date d'effet au cours de l'été (voir notre précédent article ici)…* ***les négociations avec le CBCM ont dû prendre l'eau pendant l'été*** *malgré les marges qui existaient…*

Dans cette période d'inflation, où seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs…) ont pu bénéficier de

*substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 (!), **la CFDT-SPAgri demande à ce que ce chantier soit remis sur la table pour l'ensemble des agents du MASA bénéficiant du RIFSEEP.** Elle demande de la transparence sur les avancées réelles des travaux et permettre de constater l'alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction équivalente.*

*Le chef du SRH avait annoncé que « tout le monde allait y gagner », **la CFDT-SPAgri défendra une réforme « juste et significative ». Elle restera toujours critique face à toute « mesurette »** comme une augmentation réduite de l'IFSE ou son remplacement par un bonus non durable dans le temps. A titre d'exemple, une prime de fin d'année serait un « plus » pour le porte monnaie des agents juste avant noël mais ne remplacerait en aucun cas une revalorisation de l'IFSE qui s'inscrit dans le temps.*

Et pour le reste ?

On peut se féliciter de la mise en paiement de l'indemnité télétravail, des astreintes, de la PRAC, IFTS et IFTC (primes versées à des agents de corps enseignants exerçant en services déconcentrés et en administration centrale) et de l'ensemble des indemnités des personnels de l'enseignement… Mais **tout ceci constitue juste le plan de charge normal de mise en paie de fin d'année d'un certain nombre d'indemnités récurrentes dans des calendriers souvent prévues par des notes de service !**

⚠️ Un point de vigilance : Il faut penser **à refaire à chaque date anniversaire une demande en cas de remboursement partiel d'abonnement transport hors Ile-de-France.**

Et s’agissant des revalorisations triennales des contractuels ?

Il est indiqué que **les revalorisations triennales au titre de 2023** des agents contractuels concernés en services déconcentrés seront effectuées en octobre ou novembre 2024 ! Pour les contractuels en administration centrale, il est indiqué que les revalorisations ont été traduites sur les paies de juin à août 2024.

> *Si la CFDT-SPAgri est satisfaite que ces travaux aient été menés à terme, elle souligne cependant **des délais de réalisation jugés beaucoup trop longs par les agents**.*

Au titre de l’année 2024, la campagne de revalorisation ne **démarre qu’au mois de septembre 2024**. Les premières traductions an paie se feront en novembre 2024 et au plus à la fin du premier trimestre 2025. Dont acte.

> *La CFDT-SPAgri note une amélioration des délais de traitement par rapport à 2023 mais **les délais de mise en œuvre restent encore longs** !*

Enfin, le SRH indiqu’**à partir de 2025,** un nouveau dispositif relatif à la revalorisation triennale sera mis en place visant à réaliser **des « mini-campagnes » trimestrielles** avec des traductions de fait plus rapides.

> *La **CFDT-SPAgri note cette avancée dans l’intérêt des agents et jugera, sur pied, de sa réalité en espérant que cela n’alourdisse pas les travaux des RH de proximité et de l’administration centrale**.*

Sur la publication des dernières notes de service

Il est primordial de communiquer le plus régulièrement possible sur les publications des notes de service impactant les agents. Il était notamment question des notes de service portant :

- Sur l'indemnisation des astreintes (voir notre article **ici**)
- Sur l'indemnité de gestion de crise (voir notre article **ici**)

> ***La CFDT-SPAgri estime que le flash info RH doit privilégier la communication pour le plus grand nombre d'agents****. Aussi,* ***débuter le flash info RH par les notes de services portant sur les droits syndicaux ne semble pas opportun voire maladroit****… d'autant que certains aspects liés à l'exercice du droit syndical semblent déjà sujets à caution tant sur la prise en charge des frais de déplacements des déchargés syndicaux ou les procédures d'octroi de décharges syndicales…*

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

la note de gestion du 12 juillet 2024)

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

Modification apportée par la note du 23 juillet :

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

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

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

En avoir plus sur cette note du MTECT :

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

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

- payés sur les crédits du programme budgétaire 217 ;
- appartenant à un corps ayant adhéré au RIFSEEP (y compris en détachement sur un corps ayant adhéré au

RIFSEEP) ;

- et affectés au sein des services du pôle ministériel (MTECT) ou mis à disposition auprès d'un autre organisme.

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

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

> *Dans le cadre des mobilités fréquentes entre agents du MASA et du MTE-CT, il est important de mettre à disposition des agents du MASA cette instruction qui permet de disposer de toutes les informations indemnitaires utiles préalables à un bon choix avant une mobilité.*
>
> ***S'agissant de la note de gestion RIFSEEP du MASA avec les revalorisations tant attendues…*** *en l'absence de nouvelles informations du SRH suite au dernier GT (voir notre article* ***ici****),* ***il faudra encore attendre… Jusqu'à quand ?! La CFDT s'impatiente et le fait savoir.***

Source : CFDT-UFETAM

Revalorisation de l'IFSE au MASA : ça devrait venir !

Faisant suite à un premier groupe de travail réuni le 5 décembre 2023, un second groupe de travail s'est tenu le 9 avril dernier, il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH accompagné de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération. Le RAPS était représenté par Hervé Reverbori.

La CFDT était représentée par Frédric Laloy, Martine Beauvois, Marc Joumier et Joel Montelimar.

> *La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'envoi trop tardif d'un support de présentation. Il est par ailleurs constaté que le support communiqué par le SRH ne présente aucune donnée chiffrée en dehors de diagrammes indiquant que, vraisemblablement, visiblement, tous les agents devraient constater un gain d'IFSE…*

A la demande du SRH, ce support n'est cependant pas diffusable, **il s'agit encore d'éléments prévisionnels** dans la mesure où les **discussions avec le contrôleur budgétaire en vue de valider la revalorisation envisagée sont actuellement en cours** d'après le SRH.

> *La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'absence d'éléments concrets permettant de discuter sur le fond de cette revalorisation de l'IFSE, sujet majeur d'attractivité et d'équité au regard de ce qui a pu être constaté pour les administrateurs d'État.*

Un GT pour rien ? oui et non…

Certains éléments annoncés lors du GT de décembre sont à nouveau présentés (voir notre précédent article ici), quelques compléments sont cependant apportés. Les principales informations à retenir concernant les agents du MASA sont :

Concernant les cartographies de fonction

Le SRH a indiqué qu'une nouvelle note de gestion sera publiée abrogeant la note de service SG/SRH/SDCAR/2023-411 du 27 juin 2023, cette nouvelle note devrait faire apparaître :

- des fusions de fonctions (sans préciser lesquelles) se ront opérées permettant de présenter une note de gestion de l'IFSE plus facile à lire.
- la distinction de taille des services en DRAAF et DDI sera harmonisée pour tous les corps A et A+ sur la base d'un effectif de 15 agents encadrés.
- la cartographie du corps des TSMA va être reprise. En décembre, il était annoncé des ventilations des fonctions existantes dans 3 groupes de fonctions à l'image des SA. Finalement, le groupe 3 restera « réservé » aux stagiaires. Un sous-groupe sera créé dans le groupe 2. Si des fonctions changent de groupes ou de sous-groupes, le SRH a bien indiqué que personne n'y perdrait en IFSE.

> *A l'identique des autres organisations syndicales, **la CFDT attend que le SRH communique dans les meilleurs délais les propositions de nouvelles cartographies**, sans mentionner les barèmes associés, de manière à ce qu'une première expertise soit effectuée…*

Sur ce point, le chef du SRH s'est engagé à le faire dans les 15 prochains jours.

A quelles revalorisations s’attendre ?

Pour l’instant, à moins de consulter « Mme IRMA », impossible de le dire en l’absence de chiffres, ni en montant moyen, ni en pourcentage moyen ! Quelques éléments ont cependant été apportés :

- **Des harmonisations complètes de barèmes d’IFSE à corps/catégorie/grade et fonctions équivalents**.
    - Ainsi, les agents relevant des corps de la **filière formation recherche** vont voir leur IFSE fortement progresser pour être alignée sur les IFSE des corps correspondant lorsque les fonctions sont communes.
    - pour les **TSMA**, la création de deux sous-groupes dans le groupe 2 place le **futur groupe 2.2 au niveau du G3 du corps des SA**. Concernant le secteur des **abattoirs, les barèmes des agents y étant affectés resteront supérieurs à ceux des agents affectés en DD(CS)PP siège.**
    - pour les **SA**, cela devrait se traduire par des augmentations de barèmes afin de s’aligner sur les barèmes des TSMA à fonction/grade/secteur équivalents.
    - Pour les agents de catégorie C, les évolutions devraient être limitées et réalisées sur la base des grades et non des fonctions

La CFDT est favorable à cette équité de traitement lorsque les fonctions exercées sont identiques. Cela ne veut bien entendu pas dire égalité de traitement dans le sens où certains postes techniques ont vocation à être occupés par des corps techniques, tandis que d’autres postes administratifs auront vocation à être occupés par des corps administratifs.

- à noter : un barème spécifique à l’enseignement

supérieur agricole en Ile-de-France sera créé et aligné sur ceux de l'AC/SD Ile-de-France de manière à lever les difficultés de recrutement et faciliter les mobilités entre AC/SD IDF et les établissements concernés.

- **Des évolutions spécifiques pour les encadrants et les cat A+**
    - les **bonus d'IFSE « encadrement »** accordés sur certaines fonctions seront dorénavant intégrés dans des barèmes spécifiques correspondant à ces fonctions (meilleure lisibilité du montant d'IFSE à la fonction occupée).
    - pour les corps **A+/en administration centrale** : il est annoncé un alignement avec les barèmes des administrateurs d'État (AE) tout en tenant compte des postes occupés… **En SD**, dans l'attente de directives de la DGAFP sur la réforme des corps A+ techniques, **ce sera une revalorisation forfaitaire qui sera opérée** (le montant sera-t-il un forfait en fonction du groupe ou un forfait global par grade quel que soit le groupe) ? Le SRH a par ailleurs indiqué que le chantier indemnitaire porté par la DGAFP devait être achevé pour la fin de l'année 2024.

Il faudra voir avec les chiffres car cela ressemble à un alignement « partiel », les administrateurs de l'État ayant un barème au grade et non plus au poste occupé ! Concernant les agents affectés en SD, la CFDT espère que le montant du forfait sera tout de même significatif par équité avec les AE…

Mais sur le fond, le compte n'y est pas. *Alors que le pouvoir d'achat des agents du MASA est en berne, aucune mesure n'est envisagée à ce stade sur l'indiciaire (au-delà de discussions en cours à l'issue incertaine côté fonction publique) et* ***la revalorisation de l'IFSE ne s'annonce que modeste pour la plupart des agents****.*

Quelques précisions « vasouillardes »

Interrogé par la CFDT sur les agents bénéficiaires d'une garantie indemnitaire octroyée lors des bascules des corps au RIFSEEP (de nombreux agents dans les corps TSMA, SA et IAE) : la réponse du SRH ne s'est pas révélée être d'une limpidité absolue… **a priori, il faut retenir que la garantie sera recalculée et diminuée du gain lié au nouveau barème… il n'y aurait donc pas de gain net pour de nombreux agents, au mieux un maintien de leur niveau d'IFSE.**

Pour rappel, une garantie avait été mise en place (sous la forme d'un complément d'IFSE) au moment de la bascule au RIFSEEP pour les agents dont les montants indemnitaires anciennement perçus étaient supérieurs au barème d'iFSE mise en place sur la même fonction. Cette garantie, parfois d'un montant important (TSMA, IAE et SA concernés en particulier) évolue à la baisse lorsque le barème d'IFSE augmente par une mobilité vers un poste mieux côté ou une promotion de grade. Cependant, une meilleure cotation peut réduire le montant de la garantie sans modifier le montant total d'IFSE qui reste stable…

> *Du point de vue de la CFDT, les revalorisations de barèmes doivent constituer un gain net pour les agents, y compris ceux bénéficiaires de garanties… les économies de masses salariales ne peuvent se faire sur le dos des agents bénéficiant de ces garanties !*

Interrogé par la CFDT sur la clause de revoyure quadriennale du RIFSEEP pour les agents n'ayant pas changé de postes depuis plus de 4 ans, **le SRH a indiqué que cette opération de revalorisation générale à venir « valait clause de revoyure ».**

La revalorisation de l’IFSE impacte tous les agents quel que soit leur ancienneté sur le poste et ne permet pas de reconnaître l’expérience et l’expertise acquise pour un agent n’ayant pas réalisé de mobilité depuis plus de 4 ans . Ainsi un nouvel arrivant et un agent plus expérimenté sur le même poste bénéficient du même montant d’IFSE .

> *Pour la CFDT, il convient donc de réfléchir à une vraie doctrine permettant de revoir les IFSE des agents ne réalisant pas de mobilité, sans entrer pour autant dans une logique de versement forfaitaire après x années d’expérience…*

Non abordé en séance… la réfaction NBI chez les SA

> *La CFDT n’a pas oublié ce sujet primordial pour certains agents du corps des SA et le remettra sur la table au prochain GT.*

« Plus c’est long, plus c’est bon » parait-il !

Le GT de décembre avait annoncé une date d’effet de la revalorisation au 1er janvier 2024… le chef du SRH a indiqué que la nouvelle **date d’effet serait plutôt le 1er juillet 2024** avec une traduction **en paie en septembre ou octobre 2024** ! Un autre GT à venir courant mai devrait permettre de finaliser ces travaux…

> *La CFDT regrette que le chantier ait glissé dans un contexte de perte e pouvoir d’achat dégradé pour les agents.*

> *Cependant, la CFDT espère donc que ce délai se traduira, comme annoncé par le SRH, par des gains réels (dont on sait d’ores et déjà qu’ils n’atteindront pas ceux des*

administrateurs de l’État hélas !) pour le plus grand nombre d’agents.

GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l’IFSE en 2024 par corps, complément d’IFSE…

IFSE et CIA au MASA : à quoi s’attendre?