

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.

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

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

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

Un gel du point d'indice maintenu

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

La suppression de la prime GIPA confirmée

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

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

Une baisse de l'indemnisation des arrêts maladie

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

Une politique d'austérité

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

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

> Sources : AFP / Libération / Acteurs publics / UFETAM

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 Frédéric 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 J0, 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 dégagant 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 1^{er} 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 1^{er} 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-SPAgrri 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 1^{er} 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 CDIation 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 1^{er} 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 1^{er} 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 grands 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 <u>Toutes catégories</u> 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 <u>1ère catégorie</u> (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 <u>2ème catégorie</u> (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 <u>3ème catégorie</u> <i>(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession et situation de dépendance)</i>	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 <u>2ème ou 3ème catégorie</u> 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 <u>3ème catégorie</u> Taux IPP >=80%			85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	Idem option 2
Capital Invalidité/Incapacité permanente <u>2ème ou 3ème catégorie</u> 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-dessus 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

Pour la mise en place de l'indemnité de gestion de crise du MASAF à certains agents de l'ASP

Sylvain Maestracci est nommé Président-directeur général de l'ASP depuis le 1^{er} décembre 2024.

Il a passé 20 années à travailler sur la politique agricole commune au sein des ministères de l'Agriculture, de l'économie

et des finances, et dans les services du Premier ministre et dernièrement au cabinet du ministre de l'agriculture.

A son arrivée, il est revenu sur la crise agricole dans un article à destination des agents de l'ASP en prononçant notamment ces mots : *« Je souhaite ainsi remercier l'engagement sans faille des agents qui sont aujourd'hui dans des situations parfois des plus complexes face aux agissements de certains professionnels. Je veux exprimer mon entière solidarité avec l'ensemble de la communauté de travail, au siège et dans les directions régionales, notamment les contrôleurs agricoles qui se déplacent sur le terrain. »*.

L'ASP est un opérateur majeur dans le paysage des politiques publiques et de leur mise en place, ses agents aux services quotidien de nos concitoyens et de nos décideurs publics.

Pour certains agents de l'ASP, **les difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions sont similaires à celles des agents des services déconcentrés du MASAF. Aussi, le SPAgri-CFDT – section ASP souhaite une véritable reconnaissance du travail accompli**, par la transposition à l'ASP de l'indemnité de gestion de crise attribuée dernièrement aux agents affectés dans les services d'économie agricole.

Le SPAgri-CFDT – section ASP attend également **une reconnaissance pour nos contractuels CDD-CDI qui ont œuvré aussi à la stabilité de l'établissement**. Il est utile de rappeler que l'ASP sort de deux années compliquées post-de COVID sans rupture des droits sur l'activité partielle. Par ailleurs, les agents ont poursuivi le plan de relance sans relâche. Enfin, grâce à l'ensemble de ses agents, l'ASP a versé les aides PAC malgré une année difficile en termes de crise agricole, d'une météo compliquée et des outils peu performants.

Le SPAgri-CFDT – section ASP souhaite ouvrir une nouvelle phase de dialogue social avec M. Maestracci et reste à

l'écoute des agents de l'agence, qui ont contribué largement à cette reconnaissance comme opérateur de référence du versement des aides publiques.

Rédaction : CFDT – section ASP

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

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

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

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

Protection sociale complémentaire

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

Une mise en route de la PSC dans la précipitation : des délais trop contraints pour les collègues sur un sujet aussi sensible...

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

Pour la CFDT, Il est vrai que le respect des délais était important pour éviter que les agents ne se retrouvent sans mutuelle au 1er janvier 2025 car le référencement des mutuelles existantes (Harmonie Mutuelle, Groupama et AG2R) ne pouvait pas être prolongé. Cependant, la CFDT-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, bénéficiaire d'un mois de plus ou de moins pour faire un choix aussi important, ce n'est pas anodin !

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

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

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

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

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

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

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

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

Les réunions d'information sur site du prestataire MERCER sont utiles mais de qualité variable. Elles n'apportent pas toujours toutes les informations dont ont besoins les agents pour faire le meilleur choix. Le prestataire n'aborde pas toujours les dispenses d'affiliation possibles. Il aborde les avantages de la mutuelle, mais ne répond pas aux

mécontentements. Le décryptage des garanties est effectué parfois rapidement, ne permettant pas toujours aux collègues de comprendre les subtilités de chaque niveau d'option par rapport aux garanties du panier de soins de base. Il précise bien que la mutuelle est facultative pour les ayants droits mais les agents sont parfois invités à résilier leur mutuelle actuelle et à s'affilier rapidement chez lui...

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

Pour la CFDT-SPAgrï, 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-SPAgrï 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-SPAgrï va publier très prochainement des fiches pratiques pour vous permettre d'y voir plus clair.

Si les tarifs du nouveau prestataire MERCER sont avantageux pour vous et votre famille, et s'il vous permet d'être mieux couvert, tant mieux, nous nous en réjouissons. C'est bien

l'objectif de ce dispositif avec une participation de l'État qui passe de 15€ aujourd'hui à 37€ demain !

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



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

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



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

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

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

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

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

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

Cette mutuelle obligatoire doit permettre à **tous les agents du MASAF d'avoir accès à des soins de qualité et de renforcer la solidarité vis à vis des personnes les plus fragiles** (en situation de handicap, atteints de grave maladies...). C'est ce qui guide la CFDT depuis le début des négociations et vous pouvez compter sur nous pour faire tout notre possible pour que la mutuelle obligatoire évolue dans ce sens.

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

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

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

l'inflation et la hausse des coûts de l'énergie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2023 a été versé aux agents sur la paie d'août ou de septembre 2024. Il a été remonté que les montants de CIA pouvaient être inférieurs en raison d'une dotation inférieure à 15% du montant de l'année passée. La CFDT demande ce qu'il en est ?

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

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

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

La CFDT souhaite par ailleurs que ce type de convergence soit également mis en place entre employeurs publics concernant les

administrations centrales. Il s'avère en effet que certains agents se retrouvent exclus des campagnes tant de leur ancien employeur, comme de leur nouveau.

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

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

GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !

« La CFDT-SPAagri 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-SPAagri, 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-SPAgrï obtient enfin la création d'une indemnité spécifique en 2025

Il est prévu le paiement des remplacements en abattoirs sur la paie de novembre prochain via le CIA.

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

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

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

Les collègues qui font des remplacements en abattoirs vont enfin pouvoir toucher l'intégralité des sommes qui leur sont dues. Voilà une problématique mise sur la table à de multiples reprises par la CFDT qui devrait être réglée en 2025 ! Il faudra cependant veiller à ce que les agents qui

risquent d'être écrêtés en 2024 du fait des plafonds réglementaires du CIA perçoivent bien le différentiel du en 2025.

Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?

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

Les systèmes d'information ne permettant pas une automatisation du versement depuis Casper, la secrétaire générale se dit ouverte à parler forfaitisation. L'agent percevrait alors un montant fonction du nombre de jours de télétravail auquel il a droit.

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

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

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

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

L'Etat doit être capable de construire une stratégie salariale, en la concevant autrement que sous le seul angle budgétaire. Il s'agit de donner un véritable cap salarial, sur plusieurs années, intégrant les données exogènes comme l'inflation et les évolutions du secteur privé, ainsi que le chemin pour y arriver.

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

Dès maintenant :

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

Dans le cadre de négociations :

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

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

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

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

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

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

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

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

Madame la Secrétaire Générale, aujourd'hui, le ministère de l'Intérieur ne donne pas les moyens de réaliser les missions

des services déconcentrés (DDI et DRAAF). »

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

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

Rapport social unique : c'était mieux avant...

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

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

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

main.

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrri 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-SPAgrri, 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.

Décompte de rappel de paie : les grandes lignes expliquées

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

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

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

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

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

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

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

> A consulter notre fiche pratique :

[CFDT_Comprendre son décompte de rappel_VF](#)

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 BPC0, 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-SPAgrri regrette amèrement cette absence notoire. La CFDT-SPAgrri 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-SPAgrri 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-SPAgrri 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-SPAgrri 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 au paie se feront en novembre 2024 et au plus à la fin du premier trimestre 2025. Dont acte.

*La CFDT-SPAgrri 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-SPAgrri 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-SPAgrri estime que le flash info RH doit privilégier la communication pour le plus grand nombre d'agents. Aussi, débiter 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...

C'est fait, le CIA du MASA est payé !

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

A quoi correspond le montant versé ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple pour un IDAE :

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

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

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

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

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

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

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

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

Vous allez obligatoirement recevoir une notification de CIA

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

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

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

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

partir de la date de réception de notification pour faire un éventuel recours.

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour signature, indiquez la date du jour de cette signature.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

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

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

Vous n'êtes dans aucun cas de figure précédent et vous étiez au MASA en 2023 sur tout ou partie de l'année? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de

vosre CIA, dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux qui n'ont pas de CIA ?

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

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

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

A quand un bilan complet de la campagne de CIA ?

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

est longue.

Un bilan est l'occasion de voir comment sont globalement évaluées les manières de servir des agents du MASA, d'avoir des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes, le coût des campagnes de CIA pour le MASA, le nombre de recours auprès de la hiérarchie et des IGAPS...

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

Astreintes et interventions, la nouvelle note est publiée !

La note de service **SG/SRH/SDCAR/2024-436** publiée le **18/07/2024** présente les modalités d'indemnisation des astreintes et des interventions, cette note abroge la précédente instruction référencée SG/SRH/SDCAR/2021-99 en date du 10/02/2021.

La CFDT-SPAagri remarque que la DGAL publie au même sommaire la note de service DGAL/SDPRS/2024-413 portant sur le dispositif de rémunération complémentaire pour les personnels devant travailler en abattoirs dans le cadre de la fête de l'Aïd-el-Kebir. Cette instruction de la DGAL fait référence à la la note de service portant sur les astreintes qui vient d'être abrogée... c'est dommage.

Cet article a pour objectif de lister les principales modifications apportées dans la nouvelle instruction. La note est composée de 4 titres (pour 5 dans l'ancienne version, et de 5 annexes).

Pas de modification majeure dans cette instruction par rapport à la précédente, il est ajouté des possibilités d'astreintes pour les agents de la direction de la communication du MASA (DICOM).

Pour rappel : Brèves définitions d'une astreinte et d'une intervention ;

- une astreinte rémunère un agent lorsque celui-ci doit rester joignable hors sa période normale de travail pour répondre à une éventuelle urgence
- une intervention rémunère la mobilisation effective d'un agent placé sous astreinte pour réaliser une tâche hors période normale de travail

La nouvelle note est à consulter [ici](#) ou en fin d'article.

Que faut-il retenir de cette instruction ?

- **Tout d'abord, concernant les agents du MASA (hors IPEF) affectés en administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement :**

Aucune modification de fond n'est constatée dans les différents cas d'astreintes présentés dans la note, seules des formulations et mises en page différentes de la précédente version.

S'agissant des modalités d'indemnisation ou de compensation, des précisions sont apportées sur les non bénéficiaires d'astreintes ou d'interventions : les agents occupant des fonctions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels, emplois DATE) ou bénéficiaire de NBI liée à des fonctions

d'encadrement ne sont clairement pas éligibles.

Il est également bien précisé que si un agent ne peut percevoir d'astreintes, il ne peut alors percevoir une rémunération pour intervention.

Dans le « cadre général », deux autres précisions sont apportées :

- **La référence aux RIALTO des structures concernées par le versement d'astreintes est dorénavant indiquée. Il n'y a cependant pas de changement sur le nombre d'indemnité journalière pouvant être octroyé aux structures.**
- **Il est ajouté la possibilité de verser jusqu'à 4 indemnités par semaine pour la DICOM (adm. centrale) du ministère.**
- **La possibilité de versement d'indemnités pour les DRAAF impactées par le BREXIT est également mieux explicitée dans cette nouvelle version de la note de service.**

Sur le versement d'indemnités en cas de crises :

Il n'est plus mentionné la notion « d'alertes sanitaires », le cas « particulier » semble couvrir les crises au sens large. La nouvelle note de service fait aussi référence au nouveau dispositif d'indemnité de gestion de crise (IGC – voir notre article [ici](#)). Il est bien **indiqué que le versement d'astreintes et d'interventions pouvait se cumuler avec l'IGC.**

Le paragraphe portant sur la prise en compte des temps d'intervention est rédigé de manière plus précise concernant les options de récupération du temps d'intervention proposées aux agents (en mentionnant précisément les références réglementaires).

- **Concernant les IPEF**

Un nouveau type d'astreinte est ajouté : il s'agit de l'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence.

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

- Astreinte visant à assurer de manière permanente une veille médiatique, une réponse aux sollicitations de la presse et une actualisation des sites Internet et des réseaux sociaux du ministère, par certains agents du service du secrétariat général en charge de la communication, des ministères chargés du développement durable, du logement et de l'énergie, en particulier face à des situations d'urgence ou en cas de crise.
 - Supervision et renfort des activités du centre ministériel de veille opérationnelle et d'alerte, prévention, détection et réponse aux incidents d'origine malveillantes et participation aux dispositifs ministériels et interministériels de crise et de gestion des grands événements.
- **Enfin, concernant les agents du MASA et MTE affectés en DDI**

Aucune modification par rapport à la précédente instruction.

- L'ancienne instruction mentionnait les possibilités d'astreintes pour les agents en **SIDSIC** : **ces agents relevant exclusivement du Ministère de l'Intérieur, la nouvelle instruction n'y fait donc plus référence.**

Les principales modifications apportées dans cette note de service concernent essentiellement les agents affectés à la FICOM du MASA, il n'y a pas d'évolution notable pour les autres agents du ministère.

Recueil des informations pour le paiement

Pas de modification pour les gestionnaires de proximité : le contenu des modalités de recueil ne change pas par rapport à la précédente instruction.

Il reste bien indiqué que des fichiers mal renseignés ou transmis en dehors des calendriers prévus entraîneraient des retards de paiement.

Traduction en euros, pas de modification de montant !

Les annexes à la note de service présentent les montants applicables en fonction des situation des agents ou des corps (IPEF).

Les trois premières annexes de la note présentent de manière plus claire que la précédente instruction les montants prévus au titre des astreintes et interventions effectuées pour les agents du MASA et du MTE dans deux tableaux bien distincts.

Rappel : pour une journée d'astreinte au MASA ; le montant brut/jour est de 25 €.

Pour une intervention, il est rappelé deux montants en fonction de deux situations :

- Intervention en semaine : **16 € brut / heure** d'intervention
- Intervention de nuit, week-ends ou jours fériés : **22 € brut / heure** d'intervention.

La dernière annexe ne concerne que les gestionnaires de proximité, elle présente le tableau recensant les informations utiles pour le paiement. Cette annexe est incontournable pour le paiement et la **qualité des renseignements qu'elle doit contenir est indispensable pour assurer un paiement dans les délais présentés par cette note dans l'intérêt des agents**

bénéficiaires.

> Document joint :

[NS astreintes 2024](#)

</

L'indemnité de gestion de crise... ce qu'il faut en retenir pour les SEA

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-435 du 19 juillet 2024 (la consulter en fin d'article) expliquant les modalités de gestion et de paiement de l'indemnité de gestion de crise (IGC) est enfin publiée. Elle apporte une certaine clarté et transparence pour les agents concernés en matière de remontée des informations et des montants octroyés.

Pour rappel, cette IGC est définie par :

- le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 portant création d'une indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.
- l'arrêté du 3 janvier 2024 fixant les montants de référence de l'indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.

La décision du 25 juillet 2024 de la secrétaire générale du MASA et du directeur de la DGPE (la consulter en fin d'article ou [ici](#)) va permettre de mobiliser l'IGC pour les SEA.

A quoi sert cette IGC ?

Cette indemnité vise à rémunérer de manière exceptionnelle :

- **un surcroît significatif de travail durant une période prolongée**
- **une modification significative des conditions de travail.**

A noter que les agents concernés peuvent être mobilisés pendant ou en dehors de leurs horaires de service et que cette mobilisation fait obligatoirement l'objet d'un suivi et d'un recensement par leur hiérarchie.

Par décision du 25 juillet 2024, l'administration reconnaît que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT et DAAF ont été sur-sollicités sur plusieurs mois » .

*Pour la CFDT/SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec les messages de soutien du ministre, de la secrétaire générale et du DGPE auprès de ces agents. Elle le demandait à chaque instance depuis des mois. **Mais n'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout en aucun cas le problème !!***

Il ne faudrait pas que cette prime soit une fin en soi. Nous y revenons largement dans notre article ([ici](#)) suite aux annonces du 27 juin de la SG et du DGPE :

- *Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??*
- *Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la communication ?*
- *Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme*

- *Difficultés liées aux contrôles : agressivité des agriculteurs, contrôle unique*
- *Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord*

IGC et CIA, quelles différences ?

L'IGC est une nouvelle indemnité créée par le MASA spécifique pour la gestion de crise. Il présente 2 avantages par rapport au CIA :

- Elle n'est pas distribuée au détriment d'autres agents
- Elle ne peut pas être minorée par l'application d'un plafond réglementaire comme cela a pu être le cas avec le CIA pour certains agents mobilisés sur la crise aviaire.

Concrètement, il devrait y avoir moins de mauvaises surprises in fine pour les agents que ce qui a pu se passer lors du versement de l'indemnité liée à la gestion de la crise de l'influenza aviaire. Pour plus d'information (cf le CR du CSA ministériel de septembre dernier [ici](#))

Qui décide qu'il y a crise ? Sur quel périmètre géographique ? Et quelle période de référence ?

La note de service précise que le périmètre d'une crise est par nature variable : zone ciblée, départementale, régionale, inter-régionale ou nationale. Le périmètre d'une crise impactera ainsi un ou plusieurs services dans une ou plusieurs structures.

Attention, une crise ne se décide pas localement ! La **définition de la crise** est fixée par l'article 1er du décret du 3 janvier 2024 cité en référence, la mobilisation de ce

dispositif indemnitaire **donne lieu à une décision conjointe du secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture et du directeur d'administration centrale concerné**, publiée au Bulletin officiel du ministère de l'agriculture.

Par décision du 25 juillet 2024 publiée au BO, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

C'est donc bien l'ensemble des SEA qui est éligible à l'IGC, et pas seulement les 13 SEA identifiés comme étant en grande difficulté par exemple. La CFDT-SPAgrri salue ce choix !

Cette décision précise à l'article 2 que c'est « l'organisation de la gestion de la crise agricole exceptionnelle, en particulier sur la période de janvier à juin 2024 qui a constitué le pic d'activité [qui] ouvre droit au versement de l'IGC »

Elle précise ensuite à l'article 3 que « sont concernés les agents :

- dont la charge de travail a été fortement accentuée par la gestion de crise [agricole] et ses conséquences,
- et qui s'est cumulée à une activité déjà très chargée notamment par la mise en place de la nouvelle PAC ou de dispositifs conjoncturels (crises localisées climatiques, sanitaires ou économiques »

La CFDT-SPAgrri espère que ce cadrage permettra tout de même de bien récompenser la surcharge de travail des agents en SEA et ce depuis l'été 2023.

Qui sont les structures et publics cibles ? Tous les agents en SEA en DDT(M) ?

La note de service précise que les services qui peuvent y prétendre sont :

- Administration centrale
- Directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DRIAAF/DAAF)
- Directions départementales interministérielles (DDI)
- Établissements publics sous tutelle du MASA

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

- Agents titulaires et contractuels employés par le MASA (rémunérés par les programmes 215 et 206), quel que soit leur quotité de travail,
- Titulaires et contractuels des établissements publics sous tutelle

Chez les agents de ces structures, qui peut se retrouver concerné ?

- **l'agent affecté dans un service responsable de la gestion de crise**
 - qui participe directement aux opérations de gestion de crise ;
 - qui vient en renfort sur des activités, qui ne sont pas ses activités habituelles, urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par les agents participant directement aux opérations de gestion de crise.
- **l'agent non affecté dans un tel service :**
 - mais qui participe directement aux opérations de gestion de crise ou qui vient en renfort sur ces mêmes activités ;
 - qui vient en renfort sur les activités urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par l'agent

lui-même mobilisé en renfort.

Les agents exclus du dispositif :

- les **emplois d'encadrement supérieur** (emplois de direction)
- Les agents **contractuels recrutés sur des moyens d'ajustement**

La décision du 24 juillet 2024 précise que « la dépense correspondante est plafonnée à 1,852 M€ pour l'ensemble des services », soit qui pourraient bénéficier d'une IGC moyenne de 1000 €.

*Si à priori l'essentiel des titulaires du MASA impactés directement ou indirectement par la crise est éligible à l'IGC de part le cadrage national, la CFDT SPAgri **regrette vivement 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. Pourquoi ne pas l'avoir fait ?*

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASA 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. Un dispositif analogue est-il envisageable côté MTEDès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAgri insistait sur la sensibilité du ciblage des agents qui percevront cette indemnité. Il est essentiel que le travail d'identification en cours des agents qui percevront l'IGC soit rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quels montants pour l'IGC ?

La note de service précise que trois montants sont définis : 800, 1 000 ou 1 200 euros. L'indemnité fera l'objet d'une ligne identifiée sur le bulletin de paie et amènera ainsi une totale transparence dans le montant payé.

C'est le niveau de mobilisation de chaque agent éligible qui détermine le montant octroyé.

Le paiement ne peut se réaliser que sur présentation d'un état liquidatif signé et transmis par le supérieur hiérarchique transmis au SRH selon une procédure clairement établie dans la note de service.

Attention ce n'est pas open bar !

Il est précisé dans la note de service que « pour une même crise ayant fait l'objet d'une décision, le montant moyen versé au sein de chaque structure est déterminé dans la décision. Ce montant moyen par agent ne peut dépasser le montant de 1 000 € afin de permettre une répartition des enveloppes entre les trois niveaux, sauf exception. »

La décision du 24 juillet 2024 précise que le choix entre 800, 1000 et 1200€ est effectué « selon les niveaux de mobilisation de chaque agent éligible. Il s'établit en considération de la durée et de la période de mobilisation des agents concernés, des tâches qu'ils ont eu à accomplir et de l'intensité de leur investissement »

Là aussi dès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAgri insistait sur la sensibilité du montant retenu pour chaque agent qui percevra l'IGC. Ce travail doit être rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quelle procédure pour proposer un agent et un montant ?

La note de service précise que les éléments pour paiement communiqués pour des agents en DDI doivent être transmis aux DRAAF qui assure un contrôle de cohérence et transmettent ensuite à la MAPS concernée lorsque la crise impacte plusieurs régions (la MAPS assure à nouveau un contrôle de cohérence).

La décision du 24 juillet 2024 précise que « les chefs des services compétents [...] fixent la liste des agents éligibles à l'IGC et proposent pour chacun d'entre eux l'un des 3 montants forfaitaires d'ici le 19 août, pour une mise en paiement en octobre ».

Pour la CFDT/SPAagri, la plus grande vigilance s'impose aujourd'hui pour que les critères retenus soient vécus comme juste par le plus grand nombre d'agents en SEA. Et force est de constater que le calendrier retenu est très contraint dans un contexte de congés estivaux !

Attention au retour de bâton. Si la plupart des SEA ont tenu jusqu'à présent, c'est grâce à la solidarité entre les collègues et il ne faudrait pas que l'IGC vienne abîmer le relationnel entre eux...

*Voilà notre analyse à chaud. N'hésitez pas à nous faire remonter (cfdt@agriculture.gouv.fr) votre avis sur cette prime et à nous faire part de tout changement favorable ou défavorable dans **vos** quotidien... en lien avec les systèmes d'information, la communication avec les opérateurs, les difficultés liées aux contrôles, les effectifs... car c'est surtout ça qui compte !*

Documents joints :

- Note de service

[NS_SDCAR_IGC](#)

</

- Décision du 25 juillet 2024 / crise des SEA

[decision_crise_SEA_SG](#)

Lire et comprendre son bulletin de paie : la galère ?!

La lecture et la compréhension du bulletin de paie se révèle souvent complexe... des lignes avec des codes incompréhensibles, des montants qui peuvent changer certains mois, des lignes et intitulés présents pour certains agents et pas pour d'autres, des lignes présentes certains mois et qui disparaissent d'autres mois...

Le SPAGri-CFDT a souhaité vous apporter **quelques clefs de compréhension du bulletin de paie**, riche en informations souvent utiles sous la forme d'une fiche technique présentée en fin d'article.

Toutes les explications en une seule fiche ? impossible !

La fiche jointe ne peut aborder toutes les subtilités du contenu du bulletin de paie, il s'agit de donner en priorité **les grandes lignes d'interprétation du bulletin de paie** et non

de lister toutes les lignes qui peuvent y figurer.

Les chiffres mentionnés (pourcentage de prélèvement des charges par exemple) correspondent aux **taux appliqués en 2024 à la date de publication de cet article**. Ces taux sont amenés à évoluer, généralement de manière annuelle en début d'année civile dans le cadre du projet de loi de finances de la sécurité sociale.

D'autres informations prochainement

D'autres fiches viendront compléter cette première publication, en particulier :

- Une sur le décompte de rappel
- Une sur les différences constatées entre pensions des titulaires et retraites des contractuels

N'hésitez pas à nous faire remonter ici vos questions, ou souhaits d'informations sur la lecture de votre bulletin de paie, le SPAgri essaiera d'intégrer vos demandes dans les actualisations de cette première fiche ou dans les fiches à venir.

Bonne lecture !

[202406018_lecture_BP](#)

Modulation du CIA et des primes hors RIFSEEP, c'est

parti !

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 05/06/2024](#) (à consulter en fin d'article) expliquant la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) et des primes dites 'techniques' a été publiée avec plus d'un mois de retard par rapport à 2023.

Les grandes lignes de la note de service

A l'issue de la campagne d'entretiens professionnelles, cette note vise à organiser :

- La campagne de **modulation du CIA** en expliquant aux structures
- La campagne de **modulation des primes dites « techniques » (PS, IFC, IFTS notamment)** versées à certains agents issus de corps non adhérents au RIFSEEP (ex : enseignants affectés en services déconcentrés ou administration centrale).

La note expose les apports attribuables aux agents selon leur corps, grade et secteur d'affectation.

Quelques coquilles ont pu être corrigées mais, **sur le fond, la note est globalement identique à celle de l'année passée**, on peut noter :

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l'administration organise une remontée d'informations (ce qui n'était pas le cas à la publication de la note de service de 2023)
- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)

- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d'emploi hors statut d'emploi de l'encadrement supérieur. La fonction d'inspecteur technique de l'action sociale est ajoutée dans cette note de service.
- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d'affectation : cette annexe vous permet de calculer facilement (lorsque vous n'avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :
- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n'a plus d'incidence sur le montant de l'apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via le CIA... avec des risques réels de rabet)
- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l'agent qui ne peut faire un recours qu'à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

Calendrier : A retenir !

La note de service montre que les opérations sont d'ores et déjà lancées par l'administration (envoi de tableaux de bénéficiaires au réseau d'appui des personnes et structures (RAPS) le 21 mai dernier !).

Pour le CIA : les structures doivent avoir terminé leur exercice de modulation du CIA pour le 26 juin, le RAPS assure un contrôle de cohérence et des enveloppes entre le 5 juillet et le 15 juillet, date de validation et d'envoi au SRH des montants de CIA attribués. Le SRH prend ensuite le relais **pour une mise en paie sur le mois d'août 2024**... les délais sont très courts et ne laissent que peu de marges de retard ?

Pour les primes techniques, le calendrier est différent car le **paiement du solde des primes techniques s'effectue sur la paie du mois de décembre 2024**. Les propositions de modulation des primes techniques doivent être remontées par les structures au SRH le 4 octobre 2024.

> **La note de service :**

[2024-313_final](#)

JOP 2024 : Missions, indemnités, congés... on commence à y voir plus clair

!

Cette réunion est présentée comme une « mise en perspective » des orientations prises par le MASA.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) du MASA, comment ça marche ?

Avec la prochaine fin des entretiens professionnels, le lancement de la campagne de modulation de CIA ne devrait pas tarder... quelques rappels et éclaircissements sur le fonctionnement du CIA au MASA sont peut être utiles ! Une nouvelle note de service doit donc abroger celle de l'année passée publiée sous la référence [SG/SRH/SDCAR/2023-304 du 4 mai 2023](#).

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : c'est quoi ?

Le CIA est la seconde composante du RIFSEEP. Chaque mois, un agent dont le corps est adhérent au RIFSEEP perçoit un montant d'indemnité de fonction, sujétion et expertise selon un barème défini par son employeur.

Le CIA est quant à lui versé en une ou deux fractions annuelles, il sert à reconnaître l'engagement professionnel de

l'agent au cours de l'année écoulée. Au MASA, le CIA qui sera versé en 2024 concerne donc la manière de servir des agents au cours de l'année 2023.

Le CIA dépend du secteur d'emploi, du corps et du grade de l'agent ainsi que de sa manière de servir qui a été évaluée au cours de l'entretien annuel d'évaluation (généralement entre janvier et mi-avril de chaque année).

Qui peut bénéficier d'un CIA au MASA ?

Les bénéficiaires :

- **Tout agent titulaire dont le corps est au RIFSEEP affecté et payé par le MASA sur toute ou partie de l'année de référence servant à la modulation du CIA (pour rappel : le CIA qui sera versé en 2024 concernait l'année de référence 2023)**
- **Les agents accueillis au MASA en PNA (dès lors que leur corps est au RIFSEEP)**
- **Un agent titularisé au cours de l'année de référence sur un corps au RIFSEEP peut percevoir une quote-part de CIA**
- **Il faut normalement que les agents aient bénéficié d'un entretien individuel ayant évalué leur manière de servir pour bénéficier d'un CIA... il faut donc insister auprès de sa hiérarchie pour que les entretiens professionnels soient réalisés !**

Les « exclus » :

- **Les agents titulaires dont le corps n'est pas au RIFSEEP, certains bénéficient encore de primes dites techniques elles-mêmes partiellement modulables**
- **Les agents contractuels**

- Les nouveaux arrivants au MASA qui n'auraient pas été présents sur la période de référence concernant le CIA (exemple : les nouveaux arrivants au MASA en 2023 ne pouvaient bénéficier d'un CIA versé par le MASA en 2023 car il concernait l'année 2022)

A RETENIR : les agents du MASA gérés dans le cadre de la délégation de gestion avec le MTE-CT (agents gérés par le MASA mais payés par l'écologie) peuvent percevoir un CIA selon les règles et modalités définies par le MTE-CT !

Une vigilance demeure pour être certain de bénéficier d'un CIA !

Lorsque des agents réalisent une mobilité entre deux employeurs publics, il peut arriver que pour des raisons techniques, et de modalités de campagne, ces agents se retrouvent exclus de la campagne de modulation de l'employeur n°1 et de l'employeur n°2... ceci a déjà été constaté entre le MASA et le MTE.

En effet, si les années de référence de la campagne ne sont pas identiques entre employeurs, il y a un risque d'être oublié. Par ailleurs, si la date de référence choisie pour déterminer la population d'éligibles n'est pas identique, il y a un second risque d'être exclu de la campagne de modulation... les deux risques pouvant se cumuler !

- Exemple 1 :

L'employeur n°1 a une période de référence pour l'attribution de son CIA sur l'année N, l'employeur n°2 sur l'année N-1. La date de photo pour l'employeur n°1 est le 1^{er} septembre, et le 31 décembre pour l'employeur n°2. L'agent est affecté au 1^{er} avril de l'année N.

Dans ce cas, l'agent qui quitte son employeur n°1 n'est pas dans la photo de référence et ne pourra donc percevoir de CIA, il n'apparaît pas non plus dans les

effectifs de l'employeur n°2 à juste titre puisque l'année de référence est N-1... cet agent peut donc se retrouver sans aucun CIA...

▪ Exemple 2 :

La période de référence du CIA est l'année N-1, un nouvel arrivant au 1^{er} janvier de l'année N ne devrait donc pas percevoir de CIA avant l'année N+1.

A noter : De nombreux travaux interministériels ont été menés ces deux dernières années pour converger vers des pratiques homogènes entre ministères et éviter que des agents ne se retrouvent sans CIA... cette convergence est en cours mais ne semble pas encore complètement opérante.

Parlons des montants de CIA !

Un peu d'histoire...

Lors des adhésions (ou bascules) au RIFSEEP des différents corps, la DGAFP avait fixé des « tendances » permettant de définir les montants d'IFSE et de CIA :

- CIA correspondant à 15 % max du RIFSEEP pour les catégories A (et A+)
- CIA correspondant à 12 % max du RIFSEEP pour les catégories B
- CIA correspondant à 10 % max du RIFSEEP pour les catégories C

En résumé et sauf exception, la mise en place du RIFSEEP devait se réaliser à coûts constants par rapport aux anciens vecteurs de primes des corps. Ces tendances ont pu varier en fonction des corps sans toutefois dépasser le plafond de pourcentage défini par la DGAFP. A noter, les plafonds de CIA correspondent le plus souvent au maximum qui pouvait être

servi sur les anciens vecteurs de primes valorisant le résultat des agents. Ces plafonds sont inscrits dans les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps et ne peuvent donc être modifiés simplement.

Et maintenant ?

Les pourcentages utilisés au moment des bascules au RIFSEEP ne peuvent plus forcément servir de référence aujourd'hui. En effet, avec la mise en place de CIA exceptionnel ces dernières années, avec les revalorisations de barèmes IFSE qui ont pu être opérées, les pourcentages ont obligatoirement évolués. Par ailleurs, la réforme menée il y a plus de deux ans sur les modalités d'attribution du CIA a largement simplifié la compréhension du dispositif et ne permet plus de faire référence aux pourcentages fixés par la DGAFP en 2014.

Comment se calcule l'enveloppe de CIA pour les structures ?

Le terme « structures » englobe les directions et services en AC, les DDI, les DRAAF, les EPLEFPA, et écoles de l'enseignement supérieur agricole.

Le MASA publie chaque année une note de service mentionnant des barèmes de CIA par corps/grade et secteur d'affectation. Ces barèmes permettent de calculer les enveloppes budgétaires par structure pour réaliser l'exercice de modulation

Chaque agent amène donc à sa structure un apport individuel dont le montant dépend du corps/grade/secteur modulé selon les critères suivants :

- La date d'affectation dans une structure au MASA : un agent affecté par exemple au 1^{er} septembre 2023 a un

apport de CIA équivalent à 4/12 du montant fixé dans la note de service

- Un agent à temps partiel ou incomplet voit son montant d'apport proratisé à son temps de travail
- Les jours d'absence (congs maladie ordinaire, CLM, CLD...) hors congés classiques et RTT, ont un impact sur l'apport de CIA dès lors que la durée de l'absence entraîne une diminution indemnitaire sur la paie
- Ces 3 précédentes conditions peuvent se cumuler entre elles si cela devait arriver.

L'ensemble des apports individuels constituent l'enveloppe de la structure et c'est dans le cadre de cette enveloppe globale mais contrainte que l'exercice de modulation doit se faire pour l'ensemble des agents de la structure sans en dépasser le montant total. Ainsi, si tous les agents sont servis à 100 % du montant de leur apport, l'enveloppe est complètement consommée. Pour servir 110 % d'un apport à un agent, il convient donc d'en trouver d'autres pour qui le montant de CIA servi sera inférieur à leurs apports de manière à respecter l'équilibre de l'enveloppe.

Quid d'un agent ayant réalisé une mobilité au sein du MASA ?

Un agent présent toute l'année au MASA ayant réalisé une mobilité en interne au MASA (hors opérateurs) se retrouve donc dans deux enveloppes distinctes. Cet agent doit donc être modulé par ses deux structures et normalement percevoir un CIA au titre des deux structures (même si le montant est globalisé au moment du versement).

Comment se module le montant de

L'apport de CIA ?

L'attribution du CIA correspond à la modulation de l'apport défini pour chaque agent. La modulation du CIA est lié à la manière de servir évaluée au cours de l'entretien annuel, la modulation s'effectue dans des fourchettes correspondant à une manière de servir comme indiqué dans le tableau suivant (a priori cela ne devrait pas changer par rapport à 2023!) :

Manière de servir		Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)
Insuffisante	La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.	De 0 à < à 20 %
À développer/ À consolider	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	20 % et < à 60 %
Satisfaisante	Lorsque la manière de servir est considérée « Satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes.	60 % et < à 80%

<p style="text-align: center;">Très satisfaisante</p>	<p style="text-align: center;">La manière de servir est considérée « Très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.</p>	<p style="text-align: center;">80 % et < à 120 %</p>
<p style="text-align: center;">Excellente</p>	<p style="text-align: center;">La manière de servir est considérée « Excellente » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.</p>	<p style="text-align: center;">120 %</p>

Le montant de CIA qui est attribué aux agents doit donc **être en cohérence avec l'évaluation qui est mentionnée dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** de l'agent... autrement dit, si les 4 rubriques mentionnées à la partie « Appréciation globale » du CREP sont jugées « très satisfaisantes », il n'y aucune raison que le pourcentage de CIA attribué corresponde à la tranche « satisfaisante ».

Il doit y avoir une cohérence sur la manière d'attribuer le CIA entre les différents agents (en particulier à fonctions/corps/grade équivalent) au sein d'une même structure. Cette cohérence peut ne pas être évidente entre deux structures différentes même si les IGAPS veillent au grain !

Quelques rappels réglementaires :

- Le CIA n'est en aucun cas garanti d'une année sur l'autre
- Le montant du CIA peut être amené à augmenter ou

diminuer chaque année en **fonction de la manière de servir**

- Il est rappelé que le CIA peut théoriquement être modulé jusqu'à la valeur du plafond réglementaire indiqué dans la note de service mais il pourrait, de la même manière, être fixé à un montant à 0 €.

CIA remplacement en abattoir ? CIA grippe aviaire ?

Le CIA a été, et reste utilisé pour rémunérer également des investissements individuels ou collectifs non valorisés au moment de l'évaluation professionnelle.

Ainsi, le CIA est aussi utilisé pour rémunérer des journées de remplacement en abattoirs. **Ce « complément » de CIA n'est pas traité au cours de la campagne de modulation classique mais fait l'objet d'un versement spécifique.** Attention, cela peut se traduire par un plafonnement de l'indemnisation de remplacement en abattoir en deçà de 55 jours de remplacements (voir notre article du CSA-Alim de décembre 2023 [ici](#)).

Le CIA a également été utilisé ces dernières années pour reconnaître un investissement particulier des agents impliqués dans la lutte contre les gripes aviaires ou porcines. Mais avec la création d'un nouveau vecteur indemnitaire pour rémunérer des agents investis dans la gestion des crises (voir article du CSA-M de septembre 2023 [ici](#)), le CIA ne devrait plus être mobilisé (enfin !) pour la gestion de crises.

Quel mois de paie pour le CIA ?

Pour la très grande majorité des agents, le **paiement du CIA 2023** pour les agents affectés et rémunérés au MASA devrait intervenir sur la **paie du mois d'août 2024**.

Cet article sera complété par un second comportant d'autres explications et conseils au mois de juillet prochain... juste avant le paiement du CIA !

Vers plus de primes au mérite... c'est bien ?

Lors d'une conférence de presse tenue à l'Élysée le 16 janvier dernier, le président de la république est revenu sur les conditions de rémunération des fonctionnaires, notamment une rémunération prenant plus en compte le mérite.

Cette volonté présidentielle devrait s'inscrire dans le cadre d'une future réforme de la fonction publique alors pilotée par l'ex-ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guérini reconduit dans ses fonctions dernièrement.

Pourtant, force est de constater que de très nombreux employeurs publics **ont déjà mis en place** un système de rémunération au mérite tenant compte de l'engagement de leurs agents, le plus souvent à titre individuel, mais aussi parfois à titre collectif.

La rémunération d'un agent, c'est quoi ?

La rémunération d'un agent public, qu'il soit titulaire, contractuel (ou militaire) se décompose en deux parties :

- La **rémunération de base**, à savoir le traitement indiciaire et éventuellement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT), la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- Les **primes et indemnités accessoires**, constituant – comme la part « indemnitaire » de leur rémunération.

Le traitement indiciaire du fonctionnaire dépend de son grade et de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé par décret. À chaque échelon correspond un indice brut (IB). À chaque indice brut, correspond un indice majoré (IM).

S'agissant des contractuels : Le traitement indiciaire est fixé par l'administration qui emploie. Celui-ci se fait généralement sur la base d'un référentiel de rémunération. Le traitement indiciaire est donc théoriquement **identique** pour tous les agents publics **à ancienneté et poste identiques**.

Les primes et indemnités sont nombreuses et variées mais tous ces éléments accessoires ne sont pas attribuables de la même manière à tous les fonctionnaires et encore moins aux contractuels pour qui le contrat doit mentionner la possibilité de versement de primes. Par ailleurs, certaines indemnités peuvent être directement liées aux corps d'appartenance des agents.

Certaines primes et indemnités sont sujettes à des calculs automatiques, ou des barèmes mais leurs montants ne permettent pas de reconnaître une « manière de servir » (indemnité de résidence par exemple, heures supplémentaires...).

A noter, la moyenne des primes et indemnités servie aux fonctionnaires représentait en 2021 environ **un quart de la rémunération des agents**, sachant que ce pourcentage n'est pas identique entre les catégories, ce dernier pouvant avoisiner les 45% sur des corps A+.

Enfin, il est important de souligner que la grande majorité

des **primes et indemnités ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite** des fonctionnaires.

La prime au mérite

Depuis la création en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la prime permettant de rémunérer le mérite individuel des agents publics est le « **complément indemnitaire annuel** » (CIA). La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) définit le CIA comme **une prime facultative, non reconductible d'une année sur l'autre, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire.**

En fonction des employeurs, le CIA peut être attribué en deux fractions maximales par an sur la base de montants fixes ou de montants modulés définis à l'issue d'une campagne de modulation menée par l'employeur. Les montants attribués relèvent de règles de gestion établies par les employeurs.

Un bilan complet de l'octroi du CIA dans les services du MASA serait appréciable pour juger de la pertinence de la campagne de modulation effectuée et proposer éventuellement des pistes d'évolution.

Une réforme de la Fonction publique... quelle est la position de la CFDT fonctions publiques ?

Mylène Jacquot, secrétaire générale CFDT Fonctions Publiques, indiquait récemment à Acteurs Publics : « *la CFDT ne revendique pas un projet de loi. Ce que nous revendiquons, c'est la prise en compte de la parole des agents, de leurs attentes, avec des réponses satisfaisantes de la part de*

l'ensemble des employeurs. La priorité qui nous remonte du terrain et de nos équipes, c'est le pouvoir d'achat, les salaires, les perspectives de reconnaissance. »

S'agissant de la **rémunération au mérite**, Mylène Jacquot, affirmait : *« Le mérite, notion à la fois morale et très individuelle, très marqué idéologiquement (y compris de manière fluctuante au fil du temps), est une notion que nous avons du mal à appréhender et à mesurer et surtout, dont on a du mal à jauger objectivement du lien avec le travail. Des dispositifs existent déjà, le RIFSEEP étant composé de deux parts dont l'une, le CIA, est individualisée et liée à l'évaluation de l'agent. Ce dispositif peut certainement être amélioré, mais cette amélioration passe d'abord par une révision de l'exercice d'évaluation lui-même. Quant à la qualité du travail et du service rendu, cela passe par la prise en compte du collectif. Cet aspect est un chantier à ouvrir.*

Une rémunération au mérite moins prioritaire que des revalorisations plus globales

Il faudra éviter de laisser croire que l'attractivité des postes d'employeurs publics ne passe que par des revalorisations indemnitaires, cela y contribue mais cela ne fait pas tout.

La prime au mérite doit être en conformité avec les résultats évalués dans le cadre des entretiens professionnels annuels or il peut facilement être constaté que les montants de primes au mérite peuvent être reconduits d'une année sur l'autre (dialogue social facilité, pas de perte de pouvoir d'achat...) au détriment d'une vraie reconnaissance du travail effectué. Entre la volonté et la réalité, il y a donc un écart qu'il est difficile de mesurer.

La crainte d'une rémunération à la « tête du client » reste par ailleurs réelle chez de nombreux agents. Pour réaliser pleinement un exercice de modulation du CIA, il conviendrait de rebattre annuellement les cartes avec les agents en toute transparence et d'y mettre aussi quelques moyens budgétaires pour donner de la souplesse dans l'octroi du CIA... ce n'est pas aussi simple lorsque l'enveloppe de crédits est fermée et stable d'une année sur l'autre...

Plus que le mérite, il y a un enjeu à mieux faciliter les mobilités entre services (de manière plus large que ce qui se pratique au niveau des services des administrations territoriales de l'État) en utilisant les leviers de maintien de primes par exemple...

En résumé, pour la CFDT, être rémunéré davantage au mérite n'est pas la priorité. La demande des agents est beaucoup plus portée sur des augmentations générales (augmentation significative du point d'indice, refonte des grilles indiciaires avec durées dans échelons réduites, ...), de meilleures carrières (augmentation du taux de promotion, plans de requalifications de C en B et de B en A, ...), une intégration de l'indemnitaire pour le calcul de la pension et enfin des formations.

Et puis avant de toucher au CIA, il conviendrait de revaloriser de manière significative l'IFSE, et ce n'est pas gagné au MASA (revoir notre article sur le RIFSEEP [ici](#)).

Tout savoir sur le forfait

mobilités durables !

Si vous utilisez votre vélo ou votre trottinette pour vous rendre au travail, vous êtes peut-être éligible au forfait « mobilités durables » (FMD).

Le forfait « mobilités durables », c'est quoi ?

Le forfait « mobilités durables » (FMD) destiné à encourager le recours à des modes de transports plus doux et durables (déplacements « propres ») a été mis en place au ministère de l'Agriculture en 2020.

En fonction du nombre de jours travaillés, le dispositif permet à l'agent utilisateur de ces modes de déplacement entre le domicile et le lieu travail de bénéficier d'un **maximum annuel de 300 € brut**.

Quelques rappels : comment fonctionne le FMD ?

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-58 du 30/01/2024](#) confirme les modifications apportées l'année dernière aux conditions et à la mise en œuvre de ce dispositif. Elle concerne le versement du FMD au titre de l'année 2023.

Il convient de rappeler que ce FMD :

- peut être octroyé à partir de **30 jours minimum**

d'utilisation de transports « propres »

- peut être dorénavant cumulé avec la prise en charge partielle des abonnements transports domicile-travail (SNCF, TER...) ou avec le passe Navigo pour les agents résidant en Ile-de-France.

Pour quels transports « propres » ?

Les transports « propres » éligibles sont nombreux et détaillés comme suit dans la note de service :

- Cycle mécanique ou à pédalage assisté personnel : vélo, tandem, tricycle, quadricycle...
- Covoiturage, en tant que conducteur ou passager, attesté par un justificatif
- Engin de déplacement personnel non motorisé (ex : roller, skate-board, monocycle, cyclomoteur...) tel que défini par l'alinéa 6.14 de l'article R.311-1 du code de la route
- Engin de déplacement personnel motorisé, dédié au déplacement individuel dans un cadre non marchand, sans place assise, à moteur non thermique (ex : trottinette, gyropode...) tel que défini à l'alinéa 6.15 de l'article R.311-1 du code de la route
- Mobilité partagée nécessitant des véhicules à moteur non thermique, accessibles par location ou par mise à disposition, conformément à l'article R.3261-13-1 du code du travail
- Autopartage de véhicules à faibles émissions, tel que défini par l'article L 224-7 du code de l'environnement, conforme à l'article R.3261-13-1 du code du travail.

A noter : il peut y avoir des agents non éligibles au FMD, en particulier :

- Ceux qui bénéficient d'un logement ou d'un véhicule de fonction
- Ceux qui bénéficie à titre individuel ou collectif d'un

transport gratuit entre leur travail et leur domicile, que ce transport soit organisé par l'employeur ou un autre moyen.

Quels sont les justificatifs à fournir et à qui ?

Le portail web de la fonction publique indique qu'une **attestation sur l'honneur prévue par le décret suffit à justifier de l'utilisation d'un vélo par exemple**. Cependant, l'employeur est en droit de demander à l'agent de produire tout justificatif utile à sa demande.

Ces justificatifs sont de la nature suivante :

- En cas d'utilisation d'un cycle ou d'un autre engin de déplacement personnel :
 - Attestation d'assurance dédiée à la pratique de ce mode de locomotion
 - facture d'achat, plaque d'immatriculation, équipement de protection individuel, facture d'entretien (frein, pneu...)
 - abonnement à un service de location dédié, public ou privé, durant l'année de déclaration.
- En cas de covoiturage ou l'utilisation de services de mobilité partagée ou d'autopartage :
 - attestation d'assurance dédiée
 - relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur)
 - abonnement à un service de covoiturage ou d'autopartage
 - attestation employeur fournie par une plateforme dédiée
 - attestation sur l'honneur de covoiturage hors plateforme dédiée
 - attestation issue du registre de preuve de covoiturage consultable à l'adresse [ici](#).

Quand peut-on demander un FMD ?

Le FMD au titre de 2023 peut être demandé auprès de votre RH de proximité qui se chargera de le transmettre au service des ressources humaines du ministère pour sa mise en paiement.

Pour bénéficier du forfait au titre de 2023, vous devez remplir l'annexe prévue à la note de service et la transmettre à votre gestionnaire de proximité avec les justificatifs évoqués. Votre gestion de proximité, après étude et validation transmet au SRH du ministère. Les demandes individuelles peuvent être réalisées chaque mois.

JOP 2024 : Missions, indemnités, congés... la vigilance s'impose pour les agents concernés !

Un groupe de travail concernant la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines et co-animé par Magali Pecquery, déléguée ministérielle MASA pour les jeux, s'est tenu le 30 janvier 2024.

Ce groupe de travail fait suite à la publication de la circulaire n°6429-SG du 23 novembre 2023, relative à l'organisation des agents publics mobilisés pendant cet événement.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy, Martine Beauvois, Anne Jammes et Sylvie Harlet.

Mme Pecquery présente l'organisation générale des Jeux, et les interactions entre le CIO (Comité international olympique, à l'international), Paris 2024 (au national), et la DIJOP (Délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques, représentant l'État). Seule la DIJOP, sur sollicitation des différents délégués ministériels, communique directement avec Paris 2024.

Des répercussions sur le travail de certains agents du MASA, et pas seulement pendant la durée des jeux !

Les épreuves anticipées des Jeux commenceront le 24 juillet, la cérémonie d'ouverture aura lieu le 26 juillet. Il y aura une pause entre la fin des épreuves olympiques, le 11 août, et le début des jeux paralympiques, du 28 août au 8 septembre. Sont principalement concernés Paris et les départements limitrophes, mais aussi d'autres sites en Métropole ainsi que la Polynésie française. Les épreuves paralympiques se dérouleront exclusivement, à l'exception de Chateauroux, sur Paris et sa région.

Certaines activités impacteront le quotidien des personnels du MASA en amont et pendant les jeux :

- DGAL/SRAL/DD(ETS)PP : contrôles sanitaires, en hygiène alimentaire (restauration touristes et athlètes) et en santé animale (équidés dans les Yvelines)...
- augmentation d'activité du secrétariat général (communication, gestion de crise...).
- DGER : promotion de l'enseignement agricole à travers le parcours du camion « L'aventure du vivant »,
- DGPE/DRAAF/DRIAAF : opération « Saveurs Olympiques » (DRAAF

et DRIAAF) , proposant sur 5 sites en région parisienne des actions festives autour de la gastronomie et du sport aux délégations étrangères,

La CFDT souhaite vivement que les agents impactés disposent au plus tôt du planning pendant lequel ils sont susceptibles d'être mobilisés, afin de pouvoir s'organiser dans leur vie professionnelle et privée. Elle rappelle que cette période est également, en juin, celle de l'Aïd, événement pendant lequel les équipes en DD(CS)PP sont déjà particulièrement sollicitées.

Sécurité sanitaire des aliments, renfort, volontariat...

Concernant l'organisation des contrôles en sécurité sanitaire des aliments, un renfort en effectifs, via le recrutement de 31 ETP contractuels, dont 26 pour l'Ile de France, est quasiment finalisé. Un contrôle systématique des lieux de restauration collective pour les athlètes est prévu, de même que des contrôles renforcés, mais non systématiques, autour de ces zones, dans les établissements de restauration commerciale.

Une instruction technique interne a été transmise aux DD(CS)PP concernées, qui doivent transmettre aux préfets, pour validation, leurs propositions d'organisation internes (périmètre d'inspection, volumétrie des contrôles) pour toute la période des jeux.

Par ailleurs, une vingtaine de personnes a répondu à l'appel à candidatures pour d'éventuels renforts, qui seraient appelés en cas de besoin. La DRIAAF dispose d'hébergements et pourra le cas échéant faire appel à la DIJOP en cas de besoin.

Sur les hébergements proposés aux renforts, la solution

d'hébergements « collectifs » évoqué en séance ne nous semble pas pertinent.

RESYTAL : des inspections qu'il conviendra de ne pas oublier...

Mme Pecquery indique que les inspections spécifiquement réalisées pour les jeux (restauration collective et commerciale) n'auront pas vocation à être incrémentées dans RESYTAL, puisqu'il s'agira d'inspections « allégées ».

La CFDT souligne la nécessité de tenir compte de ces inspections lorsque la « comptabilité » sera faite en fin d'année, en les défalquant du nombre d'inspections prévisionnelles à réaliser au titre de la programmation annuelle.

Le casse-tête de la circulation...

Des zones différenciées (noire/rouge/bleue) sont définies autour des sites où se déroulent les épreuves. Ces zones délimitent des périmètres de restriction de circulation uniquement pour les véhicules (à l'exception de la zone noire où n'auront accès que les personnes disposant de billets ou d'accréditation). Les différents sites du MASA ne sont pas impactés par ces restrictions.

Il est d'ores et déjà annoncé que les transports en commun subiront des perturbations ponctuelles (la station Varenne sera parfois fermée par exemple. Le SRH invite les agents concernés à se référer au site de mobilité mis en place pour connaître les conditions en temps réel... quand les sites sont à jour...).

Pour les agents travaillant sur Paris, il est demandé de privilégier le télétravail, dont la quotité hebdomadaire pourra être temporairement augmentée.

Reports de congés et indemnisations : trop d'interrogations...

Il a été réaffirmé par l'administration, pendant cette instance, que « tout n'était pas encore calé ».

Les reports de congés, pour lesquels certains préfets ont déjà fait état, suscitent des inquiétudes parmi les personnels, et nécessitent, en particulier pour les agents des DDI, des précisions. La CFDT regrette notamment l'absence d'harmonisation interministérielle sur le sujet.

Interrogé par notre organisation syndicale sur la latitude des DD(CS)PP face à certains préfets qui ont déjà décidé d'interdire la prise de congés pendant la période de juin à septembre, Xavier Maire nous a répondu que le MASA ne pouvait émettre que des recommandations et que les préfets pouvaient décider d'une organisation différente.

Si cela n'a pas déjà été fait, la CFDT ne peut que recommander aux agents de faire valoir dès que possible auprès de leur hiérarchie, et au plus tard lors de l'entretien professionnel, les conditions particulières à prendre en compte pendant cette période (enfants sans solution de garde, pas de possibilité de travailler le week-end...), afin que l'organisation la plus juste pour la structure et les agents soit proposée au préfet.

Il conviendra également que les dispositifs de garde d'enfants évoqués lors du groupe de travail (accès aux séjours de vacances, places de crèche...) soient effectivement

mis en œuvre. L'accroissement du nombre de places en crèches au mois d'août, au moment où ces structures ferment en général, semble peu réaliste.

A ce jour, les modalités d'obtention du complément indemnitaire mentionné dans la circulaire du 23 novembre 2023 restent floues. Le vecteur et **le montant restent encore à définir** pour les agents du MASA. Questionné sur les bénéficiaires, le SRH n'est pas encore en capacité d'indiquer quels seraient les personnels éligibles, compte tenu des exemptions mentionnées pendant cette réunion. Par ailleurs, les cycles de travail pourraient être modifiés, rendant « normaux et travaillables » sans compensation des journées travaillées pendant le week-end, les agents prenant habituellement leurs congés en dehors de la période des jeux ne seraient pas éligibles en première intention...

La CFDT a indiqué en séance qu'elle serait attentive à ce que l'éventuel complément indemnitaire ne soit pas compris comme une « variable d'ajustement » aux surcoûts générés par les frais de garde des enfants en août. De même, une transparence s'impose au plus vite : les vecteurs, montants des indemnités et les critères d'attribution doivent être précisés clairement dans la note de service à paraître.

Ce premier groupe de travail a soulevé de nombreuses interrogations, et la CFDT restera attentive à la prise en compte par l'administration de l'attention à porter aux conditions de travail des agents pendant cette période particulière.

Nous vous invitons à nous faire remonter par mail ou via le formulaire de contact toutes les interrogations que vous pourriez avoir au sujet de l'organisation du travail pendant les JOP 2024. Nous porterons vos questions et inquiétudes lors des groupes de travail programmés sur le sujet dans les mois à venir.

Le forfait « mobilités durables » 2022 : des changements importants dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2023-101 du 09/02/2023

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-101 du 09/02/2023 apporte des modifications substantielles aux conditions et à la mise en œuvre du forfait de mobilité durable pour l'année 2022