

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

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

MAJ le 8 novembre 2024

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-SPAagri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations !

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

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

De surcroît, les collègues reçoivent des messages incohérents sur le temps dont ils disposent pour faire leur choix. Prenons l'exemple de Harmonie Mutuelle :

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

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

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

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

Les réunions d'information sur site du prestataire MERCER sont

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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



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

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

Vous pouvez rester ou devenir adhérent à la couverture en tant qu'ayant-droit de votre partenaire si vous le souhaitez (mais

en n'ayant plus, dans ce cas, de participation de la part de votre employeur).

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

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

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

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

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

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

syndicales/administration se réunira périodiquement.

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrri regrette amèrement la confirmation de cette information dont nous vous faisons part dès le 13 septembre

dernier (voir [ICI](#) notre article du 13 septembre). Il est profondément injuste que seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs...) aient pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 !

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

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

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

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

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

- *une revalorisation significative s'impose pour tous les agents du MASAF*
- *un alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction égale s'impose*

- *enfin, l'administration doit tenir sa promesse de convergence des IFSE entre AE, IPEF et ISPV.*

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

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

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

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

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

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

blanche.

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

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

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

GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !

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

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

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

concernés, l'absence de GIPA représenterait une véritable perte de pouvoir d'achat. Inacceptable !

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

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

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

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

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

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

Les collègues qui font des remplacements en abattoirs vont

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

Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?

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

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

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

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

constants, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires.

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

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

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

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

Dès maintenant :

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

Dans le cadre de négociations :

- Instaurer la négociation annuelle obligatoire sur les

salaires

- Ouvrir une négociation sur les rémunérations et parcours professionnels

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

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

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

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

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

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

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

pouvoir payer ?

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

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

La CFDT-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-SPAagri, 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 SPAgrri 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-SPAgrri, 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.

Point d'avancement de la PSC dans la fonction publique

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

Les négociations continuent car le chantier reste vaste !

A lire ci-dessous :

[UFFA - point_detape_sur_la_protection_sociale_dans_la_fp-vf](#)

La protection sociale complémentaire au MASA / L'accord est signé : On vous dit tout !!! Enfin presque...

Tout au long de l'année 2023, la CFDT a participé aux négociations en vue de la déclinaison au MASA de l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire (PSC). L'accord MASA sur la PSC résultant de ces négociations a été signé par la CFDT le 22 mai 2024 (à consulter en fin d'article).

Cet accord déterminant instaure un régime de couverture complémentaire des frais de santé (consultations médicales, achat de médicaments, hospitalisation), dans la mesure où les frais de santé ne sont pas couverts totalement par la sécurité sociale, voire pas du tout. Il est **à adhésion obligatoire**, en vertu de l'article 2 du décret interministériel n° 2022-633 du 22 avril 2022 mais quelques dérogations existent et vont être explicitées ci-dessous.

Avec cet accord, c'est donc le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ainsi que les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM, soit nos employeurs, qui vont souscrire un contrat collectif

en santé pour l'ensemble de ses agents, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel, offrant plusieurs avantages dont :

- des garanties plus élevées pour des tarifs plus avantageux
- des garanties qui s'étendent aux conjoints, aux enfants et aux retraités ainsi qu'à leurs ayants-droits
- la mise en place des mécanismes de solidarité tels que définis dans l'arrêté du 30 mai 2022

A compter du **1^{er} janvier 2025**, les principaux changements pour les agents se traduiront par :

- la **fin du versement forfaitaire mensuel de 15€** pour la cotisation de la PSC souscrite à titre individuel
- la **fin du référencement actuel des mutuelles** (Harmonie fonction publique, Groupama, AG2R)
- la mise en œuvre de la **PSC santé obligatoire** avec une **prise en charge à hauteur de 50% du coût de l'assurance santé des agents par le MASA, en dehors de toute option**
- la participation de l'État à hauteur de 5 euros pour les agents qui souscriront un niveau d'option supérieur ;

Au cours de la négociation de l'accord, la CFDT a été force de proposition pour rendre plus avantageux ce dispositif de PSC santé, notamment en proposant plusieurs niveaux d'options attractifs pour permettre à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une couverture santé plus importante au regard de leurs besoins.

La CFDT a vivement regretté l'absence de marges de manœuvre des textes interministériels notamment sur les mécanismes de solidarité, le contenu du panier de soin de base, l'adhésion obligatoire et les exemptions. Un regret cependant, ce contexte de négociation n'a pas permis d'adapter ce dispositif aux particularités de la population du MASA comme la CFDT l'aurait souhaité .

Les principales conséquences de cet accord pour la communauté de travail en 4 questions :

Adhésion obligatoire : Comment ça marche ?

Tous les agents, à partir du moment où ils sont **rémunérés par le MASA ou les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM** , qu'ils soient titulaires ou contractuels de courte ou de longue durée, sont dits bénéficiaires actifs ([consulter la liste ici](#)), auront l'obligation de souscrire un contrat pour leur couverture santé avec la mutuelle retenue par le MASA au terme d'un marché public actuellement en cours.

Les possibilités de dérogations à l'adhésion sont peu nombreuses ([à consulter ici](#)). Cela concerne essentiellement les agents en CDD et les agents dont les conjoints sont soumis à des **obligations de couverture familiale** aux termes du contrat d'assurance santé de leur entreprise.

Toutefois, un arrêt du 7 juin 2023, la Haute juridiction (cour de cassation en PJ) précise que cette dispense « n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint ».

Autrement dit, l'employeur ne peut plus s'opposer à une demande de dispense en raison du caractère facultatif de l'adhésion de l'ayant droit, du conjoint en l'espèce.

Qui peut adhérer à ce contrat collectif ?

En plus des agents rémunérés par le MASA, peuvent adhérer à ce contrat :

- les agents retraités qui en font la demande, sans qu'il y ait d'obligation
- les ayants droit de l'agent : conjoint marital, PACS, enfants ..., à la demande du bénéficiaire actif.

A noter : les agents actuellement retraités ont un droit de souscrire, ainsi que les agents qui souscriront à ce contrat obligatoire, et qui prendront leur retraite dans les années à venir. Cependant, pour les agents à la retraite, il n'y a pas de participation financière du MASA.

Quelles sont les prestations ?

Un **panier de soins**, dit « de base », est fixé par l'arrêté du 30 mai 2022 et s'applique aux agents des trois versants de la fonction publique. Le panier de base est non modifiable dans sa composition. Il constitue le socle des prestations pour les agents de l'État (voir annexe 1 de l'accord).

*Pour la CFDT, il était important de négocier un accord et de le signer, car cela permet de proposer **des garanties optionnelles aux agents**, pour une couverture plus importante que celle proposée par le panier de soin interministériel.*

Au MASA, les garanties optionnelles sont décrites dans l'annexe de l'accord avec 3 niveaux de garantie possibles.

Dans le cadre des négociations de ces garanties, la CFDT a obtenu :

- une meilleure couverture pour les médecines douces
- le remboursement par séance et une augmentation du nombre de séances avec les options pour favoriser le traitement sur du long terme

- un meilleur remboursement de la contraception H et F
- une meilleure prise en compte des CDD courts et de la portabilité
- un contrat responsable pour pérenniser le dispositif

Ces options sont facultatives et l'agent peut choisir de souscrire à l'option 1, 2 ou 3 selon le niveau de couverture recherché.

Lorsque l'agent fait le choix de prendre une option, quelle qu'elle soit, l'État participe à hauteur de 5 euros pour le bénéficiaire actif uniquement.

Un point de vigilance :

Si l'agent adhère au contrat collectif avec des ayants droits (conjoint, enfants, ...), le choix du niveau d'option du bénéficiaire actif s'applique pour l'ensemble des ayants-droits.

Quel est le coût de la PSC ?

A ce stade, il est impossible de répondre précisément à cette question, le marché lancé par le MASA est en cours et le ministère n'a pas encore sélectionné l'offre la plus intéressante pour ses agents.

Néanmoins, de premiers éléments de réponse peuvent être donnés sur la base des grands principes suivants et dans l'attente de précisions ultérieures.

Dans le cadre du contrat collectif tel que défini dans les textes de la fonction publique, une cotisation d'équilibre est à définir à l'issue d'un marché public et des propositions faites par les assureurs.

Cette cotisation d'équilibre sera donc déterminée à partir des principes suivants :

- Équilibrer les dépenses et les recettes du système, sans

tenir compte ni de l'état de santé, ni de l'âge de chacun

- Financer les mécanismes de solidarité vis-à-vis des familles et des retraités
- 3 composantes :
 - une part individuelle forfaitaire à hauteur de 20 % de la cotisation d'équilibre
 - une part individuelle solidaire variable : application d'un taux de solidarité sur 30 % de la cotisation d'équilibre selon la rémunération de l'agent
 - une part employeur à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre.

Les dispositifs de solidarité inclus dans ce contrat collectif reposent essentiellement sur les taux de plafonnement suivants :

- Conjoint : 110 % de la cotisation d'équilibre
- Enfant 1 et 2 : 50 % de la cotisation d'équilibre puis gratuité pour les enfants suivants
- Retraité : 100 % la 1ère année, 125 % la 2ème année, 150 % la 3ème, 4ème et 5ème année, 175 % la 6ème année et suivantes.

Ces cotisations obligatoires **seront déductibles du revenu imposable** dès 2025.

Par ailleurs, en cas de départ de l'agent (fin de contrat, départ de la fonction publique, ...), il bénéficie gratuitement de la complémentaire santé, ainsi que ses ayant-droits, pour une durée de 12 mois au maximum qui suivent sa date de départ.

Une FAQ sera mise place par le SRH et mise à disposition avec cet article dès que possible.

Le CFDT-SPAgricole reste à votre écoute pour répondre à vos questions sur ce sujet : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Document(s) joint's) :

- Accord ministériel sur la PSC

[Version accord M PSC VF pour signature](#)

La PSC : quesako ?

La protection sociale complémentaire est appelée communément « mutuelle ». Pour le secteur public, après des négociations entamées en 2017 qui se concrétisent en 2021, la protection sociale complémentaire devient obligatoire pour les employeurs publics envers leurs agents (titulaires, contractuels, apprentis,...). Grande avancée sociale conquise par la CFDT !

Première réunion du GT Protection Sociale Complémentaire : le désaccord de méthode

Communiqué de l'intersyndicale MASA suite à la première réunion du GT PSC

Fiche pratique : Prévoyance pour les agents du MASAF

Version du 08 novembre 2024 (prend en compte le flash info RH du 7 novembre 2024)

À partir du 1^{er} janvier 2025, les administrations d'État proposeront un **contrat collectif** de prévoyance pour couvrir le congé de longue maladie ([CLM](#)) et le congé de grave maladie ([CGM](#)), l'invalidité d'origine non professionnelle et le décès.

Pour répondre à cet impératif réglementaire, le MASAF a lancé le 5 août 2024 une consultation par appel d'offre pour retenir un organisme capable de proposer une prévoyance à ses agents actifs. Ce **contrat de prévoyance sera facultatif**.

Pour mettre en place un contrat de prévoyance pour ses agents, **le MASAF a retenu Harmonie Mutuelle/Mutex**. Le marché devrait être rapidement notifié par le MASAF pour être effectif dès le 1er janvier 2025.

Qui peut bénéficier d'une complémentaire prévoyance ?

Tous les agents **fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou contractuels rémunérés par une administration de l'État peuvent adhérer** au contrat collectif prévoyance souscrit par l'administration qui les emploie.

Deux précisions :

- Un apprenti au MASAF peut également adhérer au contrat

prévoyance

- La dernière version de la foire aux questions (à consulter [ICI](#)) sur la PSC précise pour la première fois que les agents contractuels de droit privé relevant d'un employeur public et non couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire peuvent aussi adhérer

Il n'y aura aucune condition d'âge ou d'état de santé pour pouvoir adhérer au contrat collectif qui sera proposé. Les agents disposeront d'un délai de 12 mois après le 1^{er} janvier 2025 pour pouvoir adhérer dans les mêmes conditions.

En adhérant au cours de cette période de 12 mois :

- La date de prise d'effet du contrat collectif correspondra à la date de souscription
- Ou à la date de recrutement si celle-ci est postérieure à la prise d'effet du contrat souscrit par le MASAF.

Au-delà de cette période de 12 mois pour ceux qui n'auraient pas adhéré, il n'y a à ce stade aucune information stable à communiquer sur la mise en place éventuelle d'un questionnaire de santé ou d'une modification des tarifs.

Un agent affecté au MASAF peut bénéficier du contrat de prévoyance dès sa date d'affectation et peut y souscrire dans un délai de 12 mois. sans questionnaire de santé aux tarifs qui seront en vigueur à sa date de souscription.

Pour les agents en arrêt de travail, l'adhésion est obligatoirement associée à la production d'un questionnaire médical, qui donne lieu à une prise en charge, le cas échéant, avec des exclusions. Le contrat prend effet sans délai de carence. Cependant, aucune sur-prime ne sera appliquée sur les taux de cotisation pendant toute la durée du marché.

A quoi sert une complémentaire

prévoyance ?

La complémentaire prévoyance a pour but de **compléter une perte de salaire**, par l'administration ou la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), **pendant les congés de maladie ou en cas d'invalidité**. Ces garanties viennent s'ajouter aux garanties statutaires révisées à la hausse en 2014 et dont bénéficient déjà tous les agents publics sans impact sur leur paye (et ce contrairement à la complémentaire prévoyance : cf. point spécifique plus loin dans cet article). La complémentaire prévoyance permettra aussi de bénéficier de 3 niveaux d'options dont le contenu n'est pas encore communiqué.

Quelles garanties pour la prévoyance ?

La prévoyance peut se décomposer en trois niveaux :

- Le premier niveau (« gratuit ») est assuré par l'État employeur (capital décès par exemple), ce dernier a d'ailleurs nettement amélioré les droits des agents en 2024. Tout agent public en bénéficie de par son statut et les droits qu'ils confèrent, sans impact sur leur paye (cf. point « de nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics » de cette fiche).
- Le second niveau correspond à un socle de garanties dit interministériel, fixé par l'accord interministériel du 20 octobre 2023 que l'agent est libre de prendre ou non. La contribution de l'État (7€ / mois) intervient à ce niveau.
- Enfin, le troisième niveau correspond à des garanties additionnelles permettant de disposer d'une couverture équivalente à celle du référencement actuel d'Harmonie Mutuelle, et que l'agent est également libre de prendre ou non.

Le détail des garanties (interministérielles et additionnelles) mentionné dans le cahier des charges pour la sélection d'un prestataire du MASAF est présenté à la page 32

de la foire aux questions à consulter [ICI](#).

Un agent public peut s'affilier à une autre prévoyance et ne retenir ni le socle de garanties interministériel ni les garanties additionnelles du nouveau prestataire.

Le détail des garanties par options proposé par Harmonie Mutuelle/Mutex ne pourra être communiqué qu'après le 14 novembre.

Quel(s) intérêt(s) pour l'agent de souscrire au contrat de prévoyance du MASAF ?

- Premier intérêt : Si l'agent actif du MASAF souscrit au socle de garanties interministérielles de la complémentaire prévoyance retenue par le MASAF alors il bénéficie d'une **participation forfaitaire mensuelle du MASAF fixée à 7 € brut**.

La souscription à une autre mutuelle prévoyance que celle retenue par le MASAF ne permet pas de bénéficier de la participation employeur.

- Second intérêt : Rejoindre le contrat collectif du futur prestataire pourra se faire sur demande **sans avoir à remplir de dossier médical individuel** et sans avoir à respecter un délai de carence.



Cependant, il est probable que passé un certain délai (12 mois après le 1er janvier 2025), les agents qui n'auraient pas souhaité préalablement prendre le contrat de prévoyance du MASAF et qui souhaiteraient dorénavant le faire pourraient avoir un dossier médical individuel à renseigner ! Il pourrait donc y avoir un risque de ne pas être affilié en cas de dossier médical particulier.

A ce jour, il n'est pas non plus indiqué si une adhésion au-delà de 12 mois après la mise en place du contrat collectif aurait une incidence sur le montant de la cotisation... cela reste une probabilité.

- Troisième intérêt : Certaines dispositions réglementaires (cf. point qui suit) ont été modifiées rendant certains aspects des anciens contrats de prévoyance probablement obsolètes ! Ainsi, pour les agents qui préféreraient rester avec leur ancien contrat de prévoyance, **il reste vivement recommandé de regarder ce que l'État garantit dorénavant et d'adapter son contrat en conséquence.** En fonction des taux de cotisations proposées par les compagnies d'assurance, cela pourrait même conduire certains agents à ne plus souhaiter souscrire à une prévoyance complémentaire ou à se contenter du socle dit de garanties interministériel.

De nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics

- Depuis janvier 2024

Portés en particulier par la CFDT et une autre organisation syndicale, les droits des titulaires et contractuels ont évolué en créant une prévoyance « statutaire » pour les agents, couverte par l'État, les risques couverts concernaient initialement la seule sphère non professionnelle mais c'est dorénavant élargie à la sphère privée (accident de la vie, etc.), trois points ont ainsi été modifiés :

- Une revalorisation du capital décès (le montant du capital décès est égal à la rémunération brute au cours des 12 derniers mois avec un minimum de 13 600 €)
- La mise en place d'une rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20€/mois au 1er juillet 2024) et jusqu'à 27 ans en cas de poursuite de leurs études, d'apprentissage etc. (579,60€ / mois au 1er janvier

2024)

- Une rente à vie pour un enfant en situation de handicap (579,60€ / mois au 1er janvier 2024)

Tous les détails des nouvelles garanties sont présentées par le ministère de la fonction publique dans le document à consulter [ICI](#).

▪ **Depuis septembre 2024**

- Les conditions du Congé de Longue Maladie et du Congé de Grave Maladie ont été améliorées

	Avant	Depuis le 1/09/2024
Première année	Rémunération = 100% indiciaire	Rémunération : 100% indiciaire + 33% des primes
Les deux années suivantes	Rémunération = 50% indiciaire	Rémunération = 80 %

- Retraite d'office (après épuisement de tous les droits à congé maladie) : La réglementation a changé. Désormais, l'État employeur ne **peut plus placer un agent à la retraite d'office**. L'agent doit être conservé dans les effectifs de son employeur (il reste à comprendre comment l'administration va gérer la situation administrative de ces agents).

Pour information : d'autres chantiers en cours

- Un chantier d'amélioration du dispositif sur l'invalidité concernant les conditions éventuelles d'un retour à l'emploi
- Un chantier sur les modalités de la cotisation à la retraite d'un agent qui ne peut plus travailler mais qui n'a pas encore atteint l'âge de départ à la retraite et/ou cotiser sur toutes les annuités pour bénéficier de sa retraite à taux plein
- Un dernier chantier portant sur le rapprochement des congés maladie ordinaires, longue maladie, longue durée

Pour aller plus loin, consulter [ICI](#) la fiche CFDT sur ce sujet.

Que faire de mon contrat de prévoyance actuel ?

Pour les agents du MASAF qui bénéficient déjà d'un contrat prévoyance auprès d'une mutuelle actuellement référencée par le MASAF :

- **Les agents affiliés aux mutuelles d'AG2R et Groupama ne pourront conserver leur contrat , les volets santé et prévoyance étant liés dans le contrat.** Ces agents pourront donc choisir de s'affilier ou non à l'offre prévoyance proposée par le futur prestataire du MASAF
- Pour les agents aujourd'hui affiliés chez Harmonie fonction publique, les garanties santé et prévoyance sont deux offres distinctes. Pour autant, une demande de résiliation pourra être faite, à titre dérogatoire, **au plus tard le 31 décembre 2024 pour bénéficier du nouveau contrat.** Harmonie Mutuelle communiquera directement auprès des agents concernés sur ce sujet.

Pour les autres agents qui bénéficient d'un contrat de prévoyance auprès d'un autre mutuelle que celles référencées au MASAF :

- L'agent qui souhaite conserver son contrat de prévoyance peut le faire sans difficulté
- L'agent déjà engagé depuis moins d'un an dans un contrat prévoyance devra attendre la date anniversaire pour le dénoncer s'il souhaite rejoindre le prestataire retenu par le MASAF. L'affiliation au contrat du futur prestataire du MASAF pourra se faire sans questionnaire tout au long de l'année 2025 et sans délai de carence ou selon d'autres conditions non précisées à ce jour
- Les agents engagés auprès d'une autre prévoyance depuis plus d'une année et qui souhaitent rejoindre le futur

prestataire retenu par le MASAF devront dénoncer leur contrat en respectant les durées de préavis prévues à ces derniers pour ensuite s'affilier à la nouvelle offre prévoyance du MASAF.

Quel que soit votre cas, prenez le temps de bien relire votre contrat pour en connaître les dates d'échéance.



A noter : un agent qui n'a pas souscrit de contrat de prévoyance peut choisir de rester non affilié.

Quels tarifs pour la prévoyance du MASAF ?

Aucune idée à ce stade ! Les informations seront communiquées après le 14 novembre. Avec les nouvelles garanties proposées par l'État, nous pouvons penser que les tarifs devraient cependant être intéressants, voire en baisse par rapport aux contrats actuels.

Le tarif ne sera cependant pas déterminé en fonction de l'âge de l'agent, ni en fonction de son ancienneté.

Le MASAF a par ailleurs indiqué que l'évolution des taux de cotisation est encadrée les premières années du marché : les taux de cotisations proposés pour chaque garantie seront maintenus pendant deux ans puis revalorisés à partir de 2027 à un taux maximum fixé à 15 % par an et ce pendant toute la durée du marché

Quels impacts sur la paie des agents ?

Agents actifs du MASAF	Agents actifs MASAF en 2024	Agents actifs MASAF à partir du 1 ^{er} janvier 2025
Agents bénéficiaires d'une prévoyance chez Harmonie (référéncée par le MASAF jusqu'à 2024)	0 € de contribution employeur sur la fiche de paie	L'agent peut conserver son contrat prévoyance chez Harmonie ou son assureur dans les conditions qui lui seront fixées 0 € de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou L'agent peut résilier auprès de Harmonie pour rejoindre le contrat proposé par la compagnie d'assurance qui sera référéncée par le MASA 7 € sur le bulletin de paie versés mensuellement par l'employeur à partir de la date d'adhésion
Agents bénéficiaires d'une mutuelle prévoyance chez AG2R ou Groupama <i>Dans le cadre du référencement avec le MASA, les mutuelles Santé et Prévoyance faisaient l'objet d'un contrat commun. Avec la fin de la mutuelle santé, la mutuelle prévoyance ne sera plus valide à partir du 1^{er} janvier 2025</i> Agent bénéficiaire d'une prévoyance auprès d'une autre compagnie d'assurance non référéncée		L'agent peut reprendre un nouveau contrat chez AG2R/Groupama avec des conditions probablement différentes 0 € de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie OU L'agent peut prendre/maintenir un contrat de prévoyance chez n'importe quel assureur 0 € de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou l'agent peut rejoindre le contrat proposé par la compagnie d'assurance qui sera référéncée par le MASA 7 € sur le bulletin de paie versés mensuellement par l'employeur à partir de la date d'adhésion

Comment se traduira la contribution employeur sur le bulletin de paie ?

Le bulletin de paie devrait être complété d'une ligne spécifique pour la participation employeur lorsque l'agent aura souscrit au contrat collectif MASAF.

Il est probable qu'entre la date d'affiliation à la prévoyance du futur prestataire du MASAF et la mise en paie de la contribution employeur, il y ait un délai d'un mois par exemple (pour des raisons techniques liées aux échanges d'informations entre le prestataire et le MASAF).

Que devient la prévoyance en cas de

mobilité ?

Étant sur une adhésion individuelle et facultative, si la durée du contrat est inférieure à 12 mois alors le contrat continue jusqu'à sa date d'échéance, la participation employeur sera coupée dès que l'agent aura quitté le MASAF. L'agent pourra alors choisir de se rattacher à la prévoyance de son nouvel employeur pour toucher à nouveau un montant de 7 €, ou de proroger son contrat précédent sans contrepartie de son nouvel employeur.

Les principaux textes réglementaires

- [Décret n°2024-678 du 4 juillet 2024 relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique de l'Etat](#)
- [Accord interministériel du 26 février 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance \(incapacité de travail, invalidité, décès\) dans la fonction publique de l'État](#)

Fiche pratique PSC : Retraités et futurs retraités

Version mise à jour le : 8 novembre 2024

La PSC santé, un système facultatif pour les retraités

Un mécanisme de solidarité a été mis en place pour les retraités, de façon à leur garantir une augmentation progressive et plafonnée de la cotisation.

A noter : Selon les informations disponibles à ce jour, il n'y aura pas de questionnaire médical ni de limite d'âge pour adhérer à la PSC du MASAF.

Pour les **retraités**, l'adhésion à la PSC est **facultative**, alors qu'elle est **obligatoire** pour un **agent actif du MASAF (encore en activité)**.

Pour être considéré comme retraité, il faut remplir les deux conditions suivantes :

- D'une part avoir liquidé ses droits à pension
- D'autre part avoir cessé toute activité lors de la liquidation de la pension.

Par conséquent, les agents qui seront retraités durant l'année 2025, par exemple en mai 2025, devront, sauf dispense, dans un premier temps adhérer obligatoirement à la PSC en tant qu'agent actif du MASAF, puis faire le choix de changer ou non de complémentaire santé dès lors qu'ils seront considérés comme retraités.

Comment et quand adhérer ?

Les agents déjà retraités disposent d'un délai d'un an pour adhérer à la PSC du MASAF.

Un futur retraité dispose quant à lui d'un délai d'un an à compter de son passage en retraite pour adhérer à la PSC du MASAF.

Une information sera réalisée par le bureau de gestion. Il est également possible de s'informer sur le site d'information [MERCER](#).

Quels sont les tarifs pour les retraités ?

La cotisation pour l'adhésion au panier de soins de base est progressive en fonction de l'âge et plafonnée à partir de 75 ans.

La progression de la cotisation pour l'adhésion au **panier de soins de base** est la suivante :

- Pour la **première année** : cotisation = 100 % de la cotisation d'équilibre des actifs, soit **75,96 euros** ;
- Pour la **deuxième année** : cotisation = 125 % de la cotisation d'équilibre des actifs, soit **95,95 euros** ;
- Pour la **troisième, quatrième et cinquième année** : cotisation = 150 % de la cotisation d'équilibre des actifs, soit **113,94 euros** ;
- Pour la **sixième année** : cotisation = 175 % de la cotisation d'équilibre des actifs, soit **132,93 euros**.



Le montant de la cotisation d'équilibre est garanti pendant 2 ans uniquement pour les agents actifs du MASAF (agents en activité) et non pour les retraités.

En complément du panier de soins de base, **trois options** sont proposées, avec un coût mensuel de :

- **11,70 euros** pour **l'option 1**,
- **24,14 euros** pour **l'option 2**,
- **37,13 euros** pour **l'option 3**.

Vous trouverez sur le site d'information [MERCER](#) les différentes garanties correspondant à chacune de ces options.

Le paiement de la cotisation, pour le panier de soins de base comme pour les options sera réalisé par prélèvement bancaire sur votre compte.

Site d'information MERCER

MERCER a communiqué un lien vers un site d'information qui reprend tous les éléments du contrat et décrit l'offre de service de la complémentaire santé du MASAF (<https://www.psc-agriculture-mercet.fr/>).

Sur ce site, vous trouverez également leurs coordonnées téléphoniques pour toute question précise.

La mutuelle offre la possibilité d'accéder au réseau de soins ITELIS qui négocie des tarifs préférentiels avec les professionnels de santé, ce qui diminue votre reste à charge. N'hésitez pas à spécifier aux professionnels que vous appartenez à ce réseau pour obtenir un RDV médical.



Enfin, si vous optez pour la PSC du MASAF, n'oubliez pas de résilier votre contrat actuel de mutuelle

En fonction de votre mutuelle, voici les démarches à réaliser :

Mutuelle actuelle		Action à réaliser pour résilier le contrat de mutuelle
Harmonie fonction publique	Contrat < 1 an	Contrat à résilier avant le 31 octobre 2024 sur leur site.
	Contrat > 1 an	Contrat à résilier avant le 30 novembre 2024 sur leur site.
AG2R		Pas de démarche à réaliser pour la résiliation du contrat
Groupama		Pas de démarche à réaliser pour la résiliation du contrat
Mutuelle individuelle	Contrat < 1 an	Contrat à résilier avant le 31 octobre 2024
	Contrat > 1 an	Contrat à résilier avant le 30 novembre 2024

Un modèle de [courrier de résiliation](#) est proposé par le MASAF.

Il est recommandé de prendre contact avec votre mutuelle afin de caler la procédure de résiliation.

Fiche pratique PSC : Cotisation santé

Version mise à jour le : 21 octobre 2024

Cotisation de la PSC santé et impacts sur la rémunération

et le bulletin de paie

Rappel du contexte

La protection sociale complémentaire (PSC) 'santé' sera obligatoire pour les agents actifs dès le 1^{er} janvier 2025. En fonction de situation personnelle, et à partir de cette date, les agents actifs du MASAF constateront de nouvelles lignes sur les bulletins de paie. Cet article vise à expliquer les principaux changements que vous pourrez observer.

PSC santé et rémunération, qu'est-ce qui se voit sur la rémunération ?

Il est important de rappeler que les **options choisies pour l'agent** ainsi que la cotisation et les options de ses ayants droit seront **directement prélevés sur son compte bancaire et non pas sur sa rémunération**.

Par contre, les participations de l'employeur au titre de la complémentaire santé de l'agent ou au titre des éventuelles options souscrites par l'agent feront l'objet d'un versement sur la rémunération de l'agent. Ainsi, sur le bulletin de paie d'un agent actif adhérent à la nouvelle complémentaire santé, cela se traduira par l'apparition d'au moins trois nouvelles lignes et la suppression de la contribution employeur PSC actuellement versée. Cette fiche sera ultérieurement complétée des codes indemnitaires dès qu'ils seront communiqués.

Que se passe-t-il sur la paie pour un agent actif qui ne s'affilie pas à la complémentaire santé du MASAF ?

Il y a deux cas de figure :

- Soit l'agent ne s'affilie pas car il entre dans un cas de dispense (dérogation) d'affiliation (voir article socle) : il doit alors impérativement demander une dispense auprès de MERCER , il continuera de bénéficier de son ancienne mutuelle mais ne percevra plus de contribution PSC par son employeur ;
- Soit l'agent omet de s'affilier qu'elle qu'en soit la raison, ou ne demande aucune dispense : dans ce cas, l'agent actif est **automatiquement pré-affilié** à la complémentaire santé. **A partir du 1^{er} janvier 2025, seule sa cotisation individuelle (panier de soin) sera prélevée sur sa rémunération.** Il ne pourra prétendre à **aucun remboursement** de la part de la nouvelle mutuelle du MASAF tant qu'il n'aura pas validé et finalisé son affiliation.

Principales modifications sur le bulletin de paie à partir du 1^{er} janvier 2025

Si l'agent actif s'affilie ou se dispense dans les calendriers précisés, les modifications visibles sur le bulletin de paie seront les suivantes :

Agents actifs du MASAF	Agents actifs MASAF en 2024	Agents actifs MASAF à partir du 1 ^{er} janvier 2025
Agents adhérant d'une mutuelle santé référencée (Harmonie, AG2R, Groupama) en 2021	Versement de la contribution forfaitaire PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024 apparaissant à la ligne 202354 du bulletin	Obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Suppression de la ligne de contribution PSC à 15 € Prélèvement sur la rémunération de la cotisation de l'agent Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agents adhérant d'une mutuelle santé non référencée déclarée au MASAF en 2021	Versement de la contribution forfaitaire PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Suppression de la contribution forfaitaire de 15 € Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation <u>OU</u> Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Suppression de la ligne de contribution PSC à 15 € Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agents adhérant d'une mutuelle santé non référencée non déclarée au MASA en 2021	Pas de versement de contribution PSC	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation <u>OU</u> Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)

Agent bénéficiant d'une mutuelle santé obligatoire par son conjoint déclarée au MASAF en 2021	Versement forfaitaire de la contribution PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Suppression de la contribution forfaitaire de 15 € Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé obligatoire par son conjoint non déclarée au MASAF en 2021	Pas de versement de contribution PSC	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé non obligatoire par son conjoint déclarée au MASAF en 2021	Versement forfaitaire de la contribution PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Suppression de la contribution forfaitaire de 15 € Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation <u>OU</u> Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Suppression de la ligne de contribution PSC à 15 € Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé non obligatoire par son conjoint non déclarée au MASAF en 2021	Pas de versement de contribution PSC	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation <u>OU</u> Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)

Précisions sur les préavis pour dénoncer son contrat :

Dès lors que l'agent bénéficie d'une mutuelle avec plus de 12 mois d'ancienneté en 2024, il peut résilier son contrat avec son assureur avant le 30 novembre 2024 (préavis réglementaire d'un mois afin de basculer sur le nouveau dispositif).

Si l'agent actif du MASAF a contracté une mutuelle courant 2024, hors celle référencée par le MASAF en 2024, la loi impose une durée minimum de 12 mois avant que l'agent puisse dénoncer son contrat pour rejoindre le contrat collectif. Dans cas, il conviendra de résilier au moins un mois avant la date d'échéance du contrat. Pendant la durée où l'agent n'adhère pas au contrat collectif du MASAF, il ne pourra percevoir aucune contribution employeur.

La cotisation prélevée est-elle fixe ou variable ? Soyons transparent : Non !

Avec les anciennes mutuelles santé, le montant mensuel de la cotisation était défini le plus souvent sur les revenus perçus de l'année précédente. Si pour une raison ou une autre, des éléments de rémunération étaient ajoutés en cours d'année, leur ajout n'avait pas d'impact sur le montant de la cotisation. La révision était annuelle et c'était au moment de la révision que les écarts de rémunération étaient intégrés dans le nouveau calcul de cotisation. Pour d'autres, la cotisation pouvait être fixée mensuellement et être révisée annuellement selon un coefficient inscrit au contrat.

Le nouveau dispositif PSC est désormais plus complexe à partir du 1^{er} janvier car le montant **de la cotisation suit les évolutions de la rémunération de l'agent dans la limite du plafond de sécurité sociale**. Le montant de la cotisation peut

donc varier certains mois comme les mois où est versé le CIA, un rappel de paie, un avancement d'échelon...

Sur quels éléments de paie se base le calcul de la PSC santé ?

Il est indiqué que la cotisation se calcule sur la rémunération brute de l'agent. Dans le détail, ce qui est appelé « assiette de cotisation », autrement dit la base de calcul, ne se fait que sur certains éléments constitutifs de la paie et non pas l'intégralité de la rémunération brute.

L'assiette se compose notamment de :

- L'indice
- L'indemnité de résidence
- La nouvelle bonification indiciaire
- Les avantages en nature
- Certaines indemnités mais pas toutes ! Seules les primes et indemnités assujetties au prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont concernées. On retrouve donc dans la base de calcul des primes comme l'IFTC, l'IFTS ou la PRAC, le CIA, les astreintes, probablement la prochaine indemnité remplacement en abattoir

Le montant de la cotisation PSC se verra donc augmenté sur le mois de paiement de l'indemnité concernée. Cela implique que si vous touchez des astreintes chaque trimestre et du CIA, vous aurez au moins 5 mois dans l'année où le montant de la PSC sera modifié. Si votre indice ou fonction change entraînant une modification de rémunération alors votre PSC verra aussi son montant modifié à la hausse.

Les primes et indemnités non assujetties à la CSG et CRDS n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la cotisation, notamment :

- Le forfait mobilité durable,
- Les remboursements d'abonnements transports Ile-de-France ou hors Ile-de-France,
- Certaines heures supplémentaires (dans la limite des plafonds fixés autorisant la désocialisation de ces indemnités) ou primes désocialisées.

Quelques exemples de calculs de la cotisation pour comprendre les impacts de l'évolution du montant de la paie

- Exemple 1 d'un agent touchant 2 350 € brut par mois

a	Cotisation agent/mois	34,45 €	34,45 €	34,45 €	34,45 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	34,45 €	46,15 €	58,60 €	71,59 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	71,61 €	88,31 €	100,76 €	113,75 €	

- Cet agent perçoit 1 000 € brut de CIA : sa cotisation est donc recalculée de la manière suivante ;

a	Cotisation agent/mois	42,56 €	42,56 €	42,56 €	42,56 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	42,56 €	54,26 €	66,71 €	79,70 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	79,72 €	96,42 €	108,87 €	121,86 €	

Pour cet exemple, pour 1000 € brut de CIA versé, le surcoût de la cotisation est de 8,11 € avec ou sans option.

- Exemple 2 d'un agent touche 3 300 € brut par mois

a	Cotisation agent/mois	42,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	42,16 €	53,86 €	66,31 €	79,30 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	79,32 €	96,02 €	108,47 €	121,46 €	

- Cet agent perçoit 2 000 € brut de CIA : sa cotisation est donc recalculée de la manière suivante ;

a	Cotisation agent/mois	46,73 €	46,73 €	46,73 €	46,73 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	46,73 €	58,43 €	70,88 €	83,87 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	83,89 €	100,59 €	113,04 €	126,03 €	

Pour cet exemple, pour 2000 € brut de CIA versé, le surcoût de la cotisation est de 4,17 € avec ou sans option. L'application du plafond de rémunération de la sécurité sociale limite ainsi la hausse de la cotisation.

Que se passe-t-il en cas de régularisation de paie ?

- Si le rappel de paie est positif, la cotisation PSC est automatiquement recalculée à la hausse sur la base des éléments indiqués dans la limite du plafond de sécurité sociale (3864 € pour l'année 2024, le plafond 2025 pourrait être modifié)
- Si le rappel de paie est négatif, la cotisation devrait aussi faire l'objet d'un recalcul. A ce stade, ce sujet

est cependant expertisé et sera précisé ultérieurement dès la confirmation par l'administration du MASAF.

Comment savoir si le montant prélevé est le bon ? Confiance !

Avant tout, il va falloir faire confiance aux outils de calcul de la paie surtout si le montant de la rémunération venait à changer d'un mois à l'autre ! A moins que votre indice, vos montants de primes ou indemnités soient erronés, il n'y a aucune raison que le calcul de la PSC ne se réalise pas correctement...

Le calcul suit un process à peu près identique à celui du prélèvement de l'impôt à la source (or on sait que cela fonctionne bien !).

La PSC sera-t-elle installée en temps et en heure ?

Pour les agents actifs en poste au 31 décembre 2024 et présents au 1^{er} janvier 2025, la PSC devrait être correctement installée (dès lors que les agents se sont affiliés ou déclarés dispensés).

Pour les nouvelles prises en charge (nouveaux arrivants) : si la prise en charge se fait par un acompte, la PSC n'interviendra que sur le premier « vrai » mois de paie ! Il est par ailleurs probable que dans le cas de souscription à une option, les 5 € versés par l'employeur ne soient constatés que sur le second mois de paie « normal » de l'agent (délai d'échange de données entre le MASAF et MERCER).

PSC et mobilité : comment ça se passe ?

- Vous réalisez une mobilité au sein du MASAF ? Tant que votre affectation reste dans le champ du ministère, votre PSC suivra les évolutions de votre rémunération, les agents n'ont donc rien à faire sauf à signaler tout changement personnel (ayant droit).
 - Si un agent réalise une mobilité en cours d'année, il relève dès sa nouvelle affectation de la PSC santé de son nouvel employeur. Les montants de votre nouvelle cotisation changeront sans aucun doute, même si aucun élément de votre rémunération ne change pas entre les deux employeurs.
-

Fiche pratique PSC concernant les agents actifs (bénéficiaires actifs) du MASAF

Version mise à jour le : 21 octobre 2024

**Des démarches à faire et des
décisions à prendre pour tous**

en cette fin d'année 2024 !

1- La PSC est obligatoire à compter du 1er janvier 2025 pour tous les agents actifs du MASAF

A partir du 1er janvier 2025, l'adhésion au panier de soins de base devient obligatoire pour tous les agents actifs, affectés au MASAF et rémunérés par le MASAF, avec les conséquences suivantes :

- une cotisation qui varie entre 29,00 et 47,16 euros, selon votre rémunération, pour le panier de soins de base ;
- une cotisation, variable selon les mois puisqu'elle est fonction de la rémunération (qui varie notamment selon les primes ou un changement d'échelon), sera prélevée directement sur le salaire ; il ne sera donc pas possible de disposer d'un échancier de prélèvement annuel ;
- Elle sera retirée automatiquement du revenu imposable ;
- la contribution de l'employeur (MASAF) de 37,16 euros sera versée directement sur la rémunération. Cette contribution est déjà déduite dans les tarifs mentionnés ci-dessus ;

En complément du panier de soin, 3 options sont proposées, avec une participation forfaitaire du MASAF de 5 euros et ce, quel que soit l'option retenue. **Le choix d'une de ces options est facultatif** et le prélèvement ne sera pas réalisé directement sur la rémunération mais sur le compte bancaire de votre choix.

Attention : dans le cas où vous souhaitez affilier vos ayants

droit (conjointes et enfants), l'option sera identique pour vous-même et tous vos ayants droit. De plus, le changement d'option ne peut être demandé qu'au bout de 2 ans d'adhésion révolus.

Pour connaître le coût de votre contrat de santé, vous pouvez utiliser le simulateur transmis par courriel par le gestionnaire MERCER au début du mois d'octobre :

<https://www.groupagricola.com/agrica-prevoyance/psc-agriculture-simulateur>.

Pour faire ce calcul via le simulateur, vous devez renseigner votre salaire mensuel brut (indiciaire, indemnitaire, NBI, SFT,...) , puis faire un des quatre choix suivants : base, option 1, option 2 ou option 3, et indiquer les ayants-droits.

A noter : le principe général est que vous devez adhérer au contrat de santé retenu par votre employeur, c'est-à-dire celui qui verse votre rémunération (en cas de doute, bien vérifier le nom de son employeur sur le bulletin de paie et le code affectation qui est le 203 pour le MASAF, code apparaissant avant votre numéro de sécurité sociale).

Dans le cas où vous êtes rémunéré par le MTE, vous devez donc adhérer à la PSC du MTE.

2- Des démarches à accomplir par tous les agents actifs du MASAF et des décisions à prendre

- Faut-il résilier le contrat de santé de ma mutuelle actuelle ? Quand ? Comment ?**

Rappel : les mutuelles actuellement référencées par le MASAF

sont **AG2R, Groupama et Harmonie Fonction Publique (HFP)**.

- Si vous êtes adhérent à une des deux mutuelles référencées suivantes, **AG2R** ou **Groupama**, la résiliation de votre contrat de santé sera automatique et vous n'aurez aucune démarche à faire. **Attention** : les contrats de santé et de prévoyance sont liés, votre contrat de prévoyance sera donc également résilié. Vous aurez la possibilité de souscrire à un contrat prévoyance collectif proposé par le MASAF, avec une participation forfaitaire du MASAF de 7 euros mensuels, ou au contrat de prévoyance de votre choix sans participation du MASAF. [Voir fiche pratique Prévoyance](#).
- **Attention** pour **AG2R** ou **Groupama**, certains agents ont un contrat individuel non référencé nous vous conseillons de vérifier la nature de votre contrat. Dans ce cas, vous devrez le résilier. Si vous êtes adhérent à **Harmonie Fonction Publique** (mutuelle référencée) depuis plus d'un an, vous avez reçu un message des services du ministère précisant que vous devez envoyer le formulaire de résiliation par courriel ou par courrier avant le 30/11/2024 et non comme l'exige HFP, le 31/10/2024, ce qui est contraire à la réglementation et motivé par des questions pratiques (ne pas envoyer l'échéancier de prélèvements à des personnes qui ne seront plus adhérentes en 2025 et limiter le nombre de cartes de mutuelles éditées)..
- Si vous êtes adhérent à une mutuelle hors référencement depuis plus d'un an, vous devez envoyer votre demande de résiliation par courrier recommandé avec accusé de réception (modèle ci-joint) **avant le 30 novembre 2024**. Si vous êtes adhérent à **Harmonie Fonction Publique** (mutuelle référencée) ou à une mutuelle hors référencement depuis moins d'un an, vous devez envoyer votre demande de résiliation par courrier recommandé avec accusé de réception (modèle disponible en fin d'article) **avant le 31 octobre 2024 ou directement sur**

la plateforme HFP.

Il est possible que votre mutuelle demande une attestation de votre employeur pour justifier de votre adhésion à la PSC ; cette attestation est à demander à votre service RH de proximité (voir en fin d'article).

Attention : les contrats santé et prévoyance référencés étant dissociés pour **Harmonie Fonction Publique**, vous avez la possibilité de résilier votre contrat santé en remplissant le formulaire de résiliation et de conserver votre contrat prévoyance.

Si vous souhaitez également résilier votre contrat de prévoyance, vous devez adresser un courrier de résiliation par courriel ou par courrier, et ce **avant le 31 octobre 2024**. En effet, le délai minimum pour résilier ce contrat est de 2 mois (et non d'un mois comme pour le contrat de santé) (« Je souhaite également mettre fin à la même date (31/12/2024) à mon contrat prévoyance. [Consulter notre fiche pratique Prévoyance.](#)

• Comment réaliser l'affiliation à la PSC obligatoire ?

Durant la 3ème semaine d'octobre, vous recevrez un courriel de la part du gestionnaire MERCER, avec un accès à la plate-forme d'adhésion.

Vous devrez alors faire les choix suivants :

- adhérer au panier de soins de base uniquement ou à l'une des 3 options facultatives proposées. **A noter** : ce panier de soins de base a des garanties équivalentes à l'option 2 du référencement ;
- affilier ou non vos ayants droit, conjoint et enfants. Dans le cas où vous choisissiez d'affilier vos ayants droit, une attestation de sécurité sociale pour vous-

même et pour vos ayants droit, à télécharger sur ameli.fr ou www.msa.fr devra être fournie ;

- demander à bénéficier d'une dispense pour ne pas vous affilier à la PSC. Vous devrez alors fournir une attestation sur l'honneur (un modèle d'attestation sera prochainement fourni par le MASAF). Des contrôles seront faits par sondage et de façon régulière, par exemple pour vérifier votre adhésion effective au contrat de santé en tant qu'ayant droit de votre conjoint. Tout manquement à la fourniture des éléments demandés entraînera l'annulation de la dispense et donc l'adhésion obligatoire à la PSC

De plus, quels que soient vos choix optionnels, vous devrez fournir un RIB.

• Quelles sont les questions à me poser pour mes ayants droit ?

Bien que demandé par la CFDT-SPAgrri, il n'existe à ce jour pas de tarif « famille » dans le cadre de ce nouveau contrat collectif MASAF. Par conséquent, il est important de consulter les offres de la concurrence, en particulier pour des enfants qui sont étudiants. [Voir fiche pratique famille](#).

• Est-ce que je peux adhérer à deux complémentaires santé ?

Si ce choix n'est pas économique, il est cependant possible d'avoir 2 contrats santé. Dans ce cas, il faut rentrer la complémentaire santé de son choix dans AMELI puis envoyer les documents avec les remboursements à l'autre complémentaire santé pour obtenir un éventuel complément si cette dernière offre des garanties supérieures. **A noter** : la participation financière du MASAF ne portera que sur la PSC issue de l'offre collective du MASAF.

3- Des dispenses (ou « dérogations ») sont-elles possibles ? dans quels cas ?

Les principales possibilités de dispenses sont les suivantes :

- être bénéficiaire d'un contrat santé obligatoire ou non en tant qu'**ayant droit**, par le **conjoint notamment** ;
- être en **CDD** et bénéficier d'un contrat santé (couverture individuelle des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident). Cette dérogation est sans limite de durée. **Attention** : dans ce cas, pas de participation de l'employeur (15€) et pas de complémentaire santé gratuite pendant un an à la rupture du contrat pour le CDD et ses ayants droit ayant souscrit au contrat ;
- être déjà couvert par un contrat santé (contrat individuel pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident), au 1^{er} janvier 2025. Cette dérogation ne peut excéder une durée d'un an ;
- être bénéficiaire de la **couverture complémentaire santé solidaire** ([dispositions de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale](#)).

4- Comment s'informer ?

L'information et la formation des gestionnaires RH de proximité est en cours.

Une Foire Aux Questions, régulièrement mise à jour, est disponible sur le site Intranet du MASAF (à consulter [ICI](#)).

Des informations, également régulièrement mises à jour, sont disponibles sur le site de [MERCER](#).

De plus, à compter du 22 octobre 2024, une plateforme téléphonique (09 71 09 19 61) répondra aux différentes questions des agents.

Pièces jointes :

- *modèle de courrier de résiliation pour Harmonie fonction publique (fichier modifiable sur site Mercer [ICI](#))*

[66feb358f5f9de05935ec338_résiliation mutuelleharmonie](#)

- *modèle de courrier de résiliation autres mutuelles (fichier modifiable sur site Mercer [ICI](#))*

[66feb34991b0552e4a513e39_résiliation mutuelle-1](#)

- *Attestation sur l'honneur (fichier modifiable sur le site Mercer [ICI](#))*

[66ff9e7ed1c83d64ec374683_attestation employeur-3](#)

Fiche pratique PSC : Famille – Ayants droit

Version mise à jour le : 7 novembre 2024

Conjoint – enfants majeurs ou mineurs – Petits enfants (Ayants droit)

La complémentaire santé mise en place par le MASAF permet, dans le cadre de son accord ministériel, aux conjoints, enfants et petits-enfants à charge de l'agent du MASAF d'adhérer à ce dispositif.

Il n'y a aucune obligation pour les ayants droit des agents du MASAF d'adhérer à la complémentaire santé du MASAF. Ils peuvent très bien adhérer à d'autres mutuelles, avec une option adaptée à leurs besoins, ce que ne permet pas la complémentaire santé du MASAF puisqu'une seule option est possible pour le bénéficiaire et pour tous ses ayants droit.

Il vous faut choisir la solution qui est dans votre intérêt et évaluer le rapport coût/garanties des différents dispositifs.

Quels sont les ayants droit qui peuvent adhérer à la complémentaire santé du MASAF ?

- Le conjoint non séparé de corps, partenaire de PACS et concubin
- Enfants, petits-enfants à charge jusqu'à 25 ans (sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap)
- Veufs/veuves et orphelins/orphelines

Des documents justificatifs, comme par exemple un rattachement à votre avis d'imposition pour un enfant majeur, vous seront

demandés mais ils ne sont pas encore définis à ce stade.

Quel est le coût pour le conjoint ?

Ci-dessous, le détail des tarifs de la complémentaire santé du MASAF :

	Panier de soin	Option 1	Option 2	Option 3
Conjoint	83,55	12,88	26,55	40,83

Quel est le coût pour les enfants ?

Ci-dessous, le détail des tarifs de la complémentaire santé du MASAF :

	Panier de soin	Option 1	Option 2	Option 3
Enfant 1 < 21 ans	37,98	5,86	12,07	18,56
Enfant 2 < 21 ans	37,98	5,86	12,07	18,56
Enfant 3 et suivants < 21 ans	0	0	0	0
Enfant > 21 ans	53,17	8,19	16,9	25,98

Pour un agent du MASAF qui adhère avec son conjoint et un enfant ou 2 enfants ou sans son conjoint, le coût total évolue selon le tableau suivant.

Ci-dessous, le détail des tarifs de la complémentaire santé du MASAF, selon différentes situations :

	Panier de soin	Option 1	Option 2	Option 3
Agent + conjoint + 1 enfant de moins de 21 ans	150,46 /168,62	175,9/194,06	208,22/226,38	241,98/260,14
Agent + conjoint + 2 enfants et plus de moins de 21 ans	188,44/206,6	218,74/237,9	258,27/276,43	298,52/316,68
Agent + 1 enfant de moins de 21 ans	66,91/85,07	79,44/97,63	98,12/116,28	117,6/135,76
Agent + 2 enfants et plus de moins de 21 ans	104,89/123,05	123,31/141,47	148,17/166,33	174,14/192,3



Lorsque vous prenez choisissez une option, elle s'applique obligatoirement à l'ensemble des ayants-droits de l'agent du MASAF. Il n'est donc pas possible de prendre des options différentes pour l'agent du MASAF, pour le conjoint ou encore les enfants.

Au regard de ces tarifs, force est de constater qu'ils sont élevés notamment pour les conjoints et les enfants de plus de 21 ans. C'est pourquoi la CFDT-SPAgrri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations... malheureusement sans succès.

Les mutuelles sur le marché peuvent proposer des tarifs plus intéressants pour des garanties équivalentes. C'est la raison pour laquelle il faut prendre le temps de comparer et prendre la solution qui répond le plus à votre intérêt.

• Mutuelle étudiant à partir de 10 €

Si vos enfants, sont **étudiants**, il existe des mutuelles à partir de 10 euros. Pour les étudiants, nous recommandons de regarder de près les garanties suivantes :

- Consultations médicales : médecin généraliste ou spécialiste.
- Hospitalisation : couverture des frais d'hospitalisation en cas de maladie ou de blessure nécessitant une admission1.

- Soins dentaires : visites chez le dentiste et les traitements dentaires.
- Soins optiques et ophtalmologiques
- Analyses et examens de laboratoire
- Frais de psychologie

• Mutuelle enfant mineur (à partir d'une vingtaine d'euros)

Contrairement à ce que laisse penser une recherche rapide sur internet, il est également possible de souscrire une mutuelle pour **un enfant mineur** sans que l'un des parents ne soit obligatoirement sur le contrat. Ces complémentaires santé ont été notamment prévues pour réduire la partie administrative dans le cas où les parents sont divorcés. Toutes les mutuelles ne le proposent pas, elles ne sont pas nombreuses sur le marché. Et souvent il faut un échange par mail ou par téléphone pour obtenir un devis. Vous pouvez nous contacter pour plus d'informations ou si vous rencontrez des difficultés à trouver une mutuelle spécifique pour vos enfants.

Pour les enfants, nous recommandons de regarder de près les garanties suivantes :

- Consultations médicales : médecin généraliste ou spécialiste.
- Hospitalisation : couverture des frais d'hospitalisation en cas de maladie ou de blessure nécessitant une admission.
- Frais d'orthodontie pour les enfants dès 8-12 ans.
- Soins dentaires : visites chez le dentiste et les traitements dentaires.
- Soins optiques et ophtalmologiques
- Analyses et examens de laboratoire
- Frais d'orthophonie pour les enfants dès 10-12 ans

également.

- Frais de psychologie
- Frais d'orthopédie

Si vous êtes en couple et que vous travaillez dans 2 ministères différents et que la complémentaire santé de votre conjoint est plus intéressante, vous pouvez demander la dispense ou dérogation qui vous permet d'adhérer à la complémentaire santé de votre conjoint et contracter votre complémentaire santé avec la complémentaire santé de votre conjoint.

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 véritable tarif « famille », notamment pour les familles monoparentales, déjà particulièrement fragilisées par l'inflation et la hausse du coût de la vie.



La page est en cours de

**finalisation, encore un peu
de patience avant de pouvoir
la consulter !**