

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

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

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

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

La FPE comptait fin 2022 environ **2,2 millions d'agents civils**, dont près de **71 % étaient des fonctionnaires**. Les autres

agents incluait des contractuels, des enseignants des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des bénéficiaires de contrats aidés.

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

EN 2022, LE SALAIRE PERÇU ATTEINT EN MOYENNE

2 743



net par mois

ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN

en euros courants

en euros constants

(corrigé de l'évolution des prix)



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

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

Non-fonctionnaires

Fonctionnaires

Fonctionnaires de catégorie

-2,3%

-1,7%

A
-1,8%

B
-2,4%

C
-0,6%

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

De fortes disparités

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

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

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

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

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

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

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

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

En prenant la fonction publique dans son ensemble, le salaire

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

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

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

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

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

Sources : INSEE / CFDT-UFETAM

La CFDT-SPAgrï ouvre sa page LinkedIn

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

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

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

Notre page permet d'ores et déjà :

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgri était représentée par Benoît VIGREUX, Serge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Des équipements vieillissants qui ne sont pas renouvelés...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.....

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

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

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

Pour le ministère de l'Agriculture, les agents éligibles sont les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les ingénieurs de recherche (IR), ayant accompli au 1^{er} octobre

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

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

Formation à l'épreuve écrite (admissibilité)

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

Formation à l'épreuve orale (admission)

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

Organisation

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

Calendrier

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

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



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

> La note de service concernant le dispositif de formation :

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

DuoDay 2024 : opération lancée !

Pour la 7^{ème} année consécutive, le DUO DAY aura lieu **le jeudi 21 novembre** prochain.

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

Le DuoDay, c'est quoi exactement ?

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

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

La CFDT-SPAgrï s'engage dans le DuoDay.

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

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

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

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

- *Affiche du DuoDay*

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

- *Plaquette de présentation employeur*

[FICHE TUTO EMPLOYEUR 2024](#)

Un nouveau gouvernement, qui s'est fait attendre !

Par ordre protocolaire

Les ministres

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

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

Ministres délégués ;

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

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

Secrétaires d'État

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

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

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

Décompte de rappel de paie : les grandes lignes expliquées

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

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

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

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

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

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

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

> A consulter notre fiche pratique :

[CFDT_Comprendre son décompte de rappel_VF](#)

Supplément familial de traitement : notre fiche pratique

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

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



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

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

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

[Fiche SFT-VF](#)

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

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

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

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

article).

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

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

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

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

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

- pour l'avancement au choix : $111,30 / 70\% = 77,91$ (soit, après arrondi, 78 postes) ;
- pour l'examen professionnel : $111,30 / 30\% = 33,39$ (soit, après arrondi, 33 postes).

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

[Taux promotions 2025](#)

Dispositifs de préparation aux concours internes pour l'accès aux corps des

techniciens supérieurs du MASA pour les grades supérieur et principal

Note de service concernant la formation de préparation aux concours internes des techniciens supérieurs 2025.

La GIPA 2024 se fait attendre !

Entre patience et inquiétudes...

Le dispositif de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est généralement reconduit d'année en année depuis sa création (souvent au courant de l'été), afin de répondre à une absence d'évolution de la rémunération des agents publics dans des contextes économiques souvent « tendus ».

Cette année, la GIPA se fait attendre... en effet, pour 2024, bien que le gouvernement n'ait pas encore officialisé la reconduction de la GIPA par une décision politique suivie de la publication d'un texte réglementaire, il reste probable qu'elle soit maintenue, surtout dans un contexte où l'inflation reste une préoccupation majeure des agents.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique aurait indiqué que « la question de la GIPA 2024 sera évoquée à la rentrée seulement ». Les annonces ne devraient donc plus tarder...

La CFDT-SPAgri s'inquiète évidemment du retard pris dans la publication de ce texte en cette période d'inflation. L'absence de GIPA pour les agents concernés serait une véritable perte de pouvoir d'achat. Le non renouvellement de ce dispositif serait évidemment une très mauvaise nouvelle pour les agents du MASA déjà dans l'attente d'une revalorisation de leur IFSE, réforme attendue et pour l'instant perdue dans les premiers brouillards de l'automne.

Pour rappel : c'est quoi la GIPA ?

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.

La GIPA concerne les agents publics des trois versants de la fonction publique : fonctionnaires d'État, territoriaux, et hospitaliers de catégories A, B ou C.

Pour pouvoir bénéficier de la GIPA, un agent doit remplir **toutes les conditions** suivantes :

- Avoir été rémunéré pendant au moins 3 ans sur la période de 4 ans
- Ne pas avoir occupé un emploi fonctionnel (c'est-à-dire un emploi de la haute fonction publique ou de direction) au cours de l'une des 2 années qui borne la période de référence de 4 ans, **sauf emploi fonctionnel accessible aux agents de catégories B et C**
- En tant que fonctionnaire, ne pas être titulaire d'un grade dont l'indice du dernier échelon est supérieur à

1067

- En tant que contractuel, ne pas être rémunéré sur la base d'un indice supérieur à 1067
- Ne pas avoir été en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de 4 ans
- Ne pas avoir subi, au cours de la période de 4 ans, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de votre traitement indiciaire
- Ne pas avoir d'augmentation de son traitement indiciaire brut supérieur à la valeur de l'inflation sur la période de référence.

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

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

Alors bonnes ou mauvaises nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

- Le reclassement des agents contractuels de catégorie A, chantier lourd pour le bureau de gestion des

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrî regrette amèrement cette absence notoire. La CFDT-SPAgrî 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-SPAgri est satisfaite que ces travaux aient été menés à terme, elle souligne cependant **des délais de réalisation jugés beaucoup trop longs par les agents.***

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

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

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

La CFDT-SPAgrï 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-SPAgrï 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...