

État du sexisme en France : de nouvelles recommandations du haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

En 2024, l'État du sexisme en France demeure marqué par des inégalités sociales et économiques profondément enracinées. Tel est le constat dressé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), qui a publié, le 21 janvier 2025, un rapport basé sur le baromètre sexe, élaboré en collaboration avec l'Institut Toluna Harris Interactive. Ce rapport met en évidence non seulement l'ampleur des comportements sexistes mais aussi la persistance des structures qui les perpétuent, tout en formulant des préconisations ambitieuses pour y remédier.

Selon les données du baromètre, 86 % des femmes interrogées déclarent avoir déjà été confrontées à des situations à caractère sexiste, des remarques déplacées, à des agressions physiques. Ce chiffre traduit une réalité déjà bien connue, mais réaffirme la nécessité de ne pas relâcher les efforts. Face à ces agressions systémiques, neuf femmes sur dix ont recours à des stratégies d'évitement – révélation qui interroge sur les impacts psychologiques et sociaux d'une telle adaptation forcée.

Le monde du travail, en particulier, demeure un espace où les inégalités de genre s'expriment avec acuité. Cependant, des avancées timides émergent : en deux ans, le sentiment d'avoir été discriminée dans ses choix d'orientation professionnelle a

reculé de 7 points, passant à 33 %, tandis que l'expérience de l'écart salarial avec un collègue masculin diminue également (21 %, -3 points). Ces chiffres, bien qu'encourageants, ne doivent pas masquer la lenteur des progrès ni les résistances structurelles qui entravent une véritable égalité.

En effet, les stéréotypes persistent : **40 % des Français considèrent encore comme normal que les femmes interrompent leur carrière pour élever leurs enfants.** Cette vision, ancrée dans une division sexuelle des rôles sociaux, continue de peser lourdement sur les femmes, freinant leur accès à des emplois de qualité et à des postes de responsabilité.

Face à ces constats, le HCE préconise des réformes structurelles ambitieuses. La première mesure, plébiscitée par 70 % des Français interrogés, concerne la réforme du congé paternité et parental. Cette initiative, brièvement évoquée en 2023, n'a pas encore vu le jour, malgré un soutien présidentiel exprimé en 2024. Sa mise en œuvre pourrait constituer un levier puissant pour une répartition plus équitable des responsabilités familiales.

Le rapport insiste également sur l'importance d'**une plus grande mixité dans le monde professionnel.** Cela suppose non seulement des actions volontaristes pour orienter les jeunes vers des filières à forte prédominance masculine ou féminine, mais aussi des dispositifs législatifs renforcés. À travers ces mesures, le HCE invite à une refonte des structures du travail, afin de dépasser les logiques de replâtrage pour s'attaquer aux racines systémiques du sexisme.

Ces propositions entrent en résonance avec les revendications portées par la CFDT Fonctions publiques. Le plafond de verre, dont les mesures récentes de nomination équilibrée ont montré des effets positifs, illustre la nécessité d'étendre ce dispositif à tous les niveaux, et non seulement à l'encadrement supérieur. De même, les parois de verre, ou la ségrégation sexuée des métiers, constituent une cause

fondamentale des inégalités salariales et des comportements sexistes.

La **CFDT** appelle à une reconnaissance formelle de la technicité des métiers féminisés et à leur revalorisation. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir la mixité dans ces métiers, mais de réviser la « pesée des métiers » pour en finir avec des biais historiques. Cela implique une révision des classifications et des rémunérations pour assurer une égalité réelle entre les sexes.

Lutter contre le sexisme exige également une sensibilisation et une formation généralisées pour tous les agents publics. Déconstruire les stéréotypes de genre est une condition indispensable pour une fonction publique plus forte, inclusive et performante. La **CFDT** appelle ainsi à une renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2018 dans la fonction publique, qui pourrait constituer un levier pour approfondir les avancées et inscrire durablement l'égalité et la lutte contre le sexisme au cœur des politiques publiques.

— — — — —
D'après l'article initialement publié par L'UFFA-CFDT – repris par l'UFETAM-CFDT
— — — — —

Rappel :

Le HCE, créé par décret en 2013 « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ». Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis, au Premier ministre.

Le Haut Conseil peut être saisi de toute question par le Premier ministre ou la ministre chargée des droits des femmes. Il peut se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

La présidente du Haut Conseil est Sylvie Pierre-Brossolette.

Le Haut Conseil est strictement paritaire.

Pour aller plus loin :

- *Le rapport du HCE sur l'état des lieux du sexisme en France*

[hce_22-01-25.sexisme_polarisation_etat_des_lieux.sexisme](#)

Candidatures pour la sélection au tour extérieur des administrateurs de l'État

La [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-119 du 26 février 2025](#) concernant les modalités de dépôt d'une candidature pour la sélection au tour extérieur des administrateurs d'État vient de paraître (à consulter également à la fin de cet article).

Les conditions pour candidater sont fixées par l'article 4 du décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État. Peuvent notamment faire acte de candidature les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou

assimilé de l'État, ainsi que des fonctionnaires et agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant dans les deux cas, **au 1er janvier de l'année considérée, de huit ans au moins de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé.**

Aucune condition d'âge n'est requise.

Constitution des dossiers

Les éléments seront envoyés par chaque candidat et par leur autorité hiérarchique directement au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi, à l'attention de M. Xavier PAUL, chef du bureau de gestion des personnels de catégorie A et statuts d'emploi et de Mme Tessa TOURNETTE, adjointe au chef du bureau, par voie électronique aux adresses mails suivantes : xavier.paul@agriculture.gouv.fr et tessa.tournette@agriculture.gouv.fr, **avant le 1er avril 2025** au format PDF et au format modifiable (Excel ou Word selon les documents).

Pièces fournies par le candidat :

- **Le dossier de candidature** signé et daté, comprenant un rapport dactylographié présentant une réalisation professionnelle au choix du candidat, **d'une longueur maximale de deux pages et demi (police de caractère Arial 11, interligne simple)**.
- **Un curriculum vitae** dactylographié, **d'une longueur maximale de deux pages**,

Pièces fournies par l'administration :

- La description précise et concrète des fonctions actuellement occupées (d'une longueur maximale d'une page)
- Le descriptif de la carrière du fonctionnaire depuis son

- entrée dans l'administration, certifié et signé par l'autorité gestionnaire de l'agent
- Les documents relatifs à l'évaluation du fonctionnaire, certifiés conformes par le service gestionnaire du candidat

Procédure de sélection

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 18 octobre 2022, la procédure d'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs de l'État se déroule désormais en deux temps : une présélection ministérielle et une sélection interministérielle.

Le calendrier au titre de 2025

Le calendrier applicable au recrutement effectué au titre de l'année 2025 est fixé par l'arrêté du 18 octobre 2022 fixant les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs d'État :

- **D'ici le 31 mars 2025 minuit**, les candidats devront déposer leur dossier de candidature auprès du bureau de gestion des personnels de catégorie A et statuts d'emploi du service des ressources humaines du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire.
- **Entre le 15 avril et le 30 mai 2025**, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire lancera la phase de présélection ministérielle (phase ministérielle).
- **Avant le 18 juin 2025**, publication de la liste des candidats présélectionnés par la DGAEP.
- **Entre le 29 septembre et le 4 décembre 2025**, les auditions des candidats auront lieu (phase interministérielle).
- **15 janvier 2026** : nomination et début de la scolarité à

l'Institut national du service public (INSP).

▪ **1er septembre 2026** : prise de poste et affectation dans une administration.

▪ **1er mars 2027** : titularisation par le ministère d'affectation dans le corps des administrateurs de l'État.

> La note de service

[2025-119_Candidature_Tour extérieur Administrateurs de l'Etat_2025](#)

Actualités de la permanence de la CFDT-SPAgri

Tout d'abord des remerciements !

Martine BEAUVOIS, que beaucoup d'entre vous connaissent depuis des années a fait valoir ses droits à la retraite et a quitté ses fonctions à la permanence de la CFDT-SPAgri ce lundi 24 février après 12 années d'engagement auprès d'elle.

A travers ces quelques lignes, il était important de la remercier pour le travail accompli au cours de ces dernières années à la permanence au service des agents du MASA et du ministère de l'agriculture d'une manière générale, pour sa bienveillance et sa bonne humeur au quotidien.

Martine BEAUVOIS aura passé 44 années au ministère de l'agriculture et n'aura eu de cesse d'accompagner les agents

durant toute sa carrière. Elle fait partie comme d'autres agents encore présents, de ces fonctionnaires fidèles aux valeurs du ministère, attachés aux métiers et spécificités du MASA avec un sens du service public chevillé au corps qui mérite d'être porté en modèle.

A travers ses différentes affectations, notamment au service des ressources humaines du MASA en tant que gestionnaire de corps au bureau de gestion des agents de catégories B et C, elle a su répondre avec précision dans le cadre des CAP, conseiller les agents sur les aspects de promotion et de mobilité en particulier.

Que tout le monde se rassure, ses missions et attributions sont reprises par différents collègues au sein de la permanence et une attention particulière reste de mise pour répondre avec qualité comme pouvait le faire Martine. **En bref : UN GRAND MERCI !**

A noter ces changements au sein de la permanence de la CFDT :

- Marc JOUMIER remplace désormais Stéphanie CLARENC (Co-SG de la CFDT SPAgri) qui assurait encore il y a peu l'animation de la section « administration centrale ».
- Deux **nouvelles recrues à la permanence** arrivées fin 2024 :
 - Catherine SOLENNEL (corps des TSMA)
 - Jean-Philippe MALLET (corps des attachés d'administration de l'État).

La baisse de rémunération pendant les congés maladie pour les agents publics... c'est toujours NON pour la CFDT !

L'adoption, le 19 février dernier, des décrets sur la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie des agents publics, contre l'avis de la CFDT envoie un énième mauvais signal aux 5,6 millions d'agents publics.

LA CFDT REFUSE DE CÉDER ET A VOTÉ, PAR DEUX FOIS, CONTRE CES DEUX TEXTES AU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

A quoi sert cette mesure ?

- Faire des économies sur le dos des agents qu'un médecin aura jugé nécessaire de mettre en arrêt maladie,
- Pénaliser les agents malades plutôt que travailler sur la fraude à la maladie,
- Avec un déremboursement, faire en sorte que les agents aillent moins chez le médecin et contribuent à propager certaines maladies au travail, en famille...
- Faire fi de l'exposition au risque maladie lié à certains métiers ou conditions d'exercice (exemple en abattoirs...).

Le gouvernement prend donc une lourde responsabilité, entretient le « fonctionnaire bashing » et diminue encore une attractivité des métiers de la fonction publique déjà

difficile à maintenir.

Pour la CFDT, il est hors de question de baisser les bras !

Le Gouvernement n'a que deux options :

- *Revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances,*
- *Engager des négociations pour que la prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération comme c'est le cas dans le secteur privé.*

La CFDT exigera que ces compensations bénéficient à toutes et tous, que l'on travaille pour l'État, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière !

Réactions des syndicats

Du côté des syndicats la mobilisation s'intensifie. L'intersyndicale, regroupant huit organisations (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE/CGC et FA-FP), a adressé un courrier au ministre pour demander le retrait du projet de décret. Il s'avère que les **pertes financières** dues à cette mesure de **réduction de 100% à 90%** de l'indemnisation des arrêts maladie **constituent une véritable perte de pouvoir d'achat en raison de situations de santé que les agents n'ont pas choisies** !

Le Gouvernement est particulièrement critiqué sur son **approche strictement budgétaire** au détriment des agents.

Quels impacts sur la rémunération ?

- **Jour de carence**

Le jour de carence reste décompté comme auparavant. La retenue sur salaire de ce jour est la même pour tous les agents publics (statuts et toutes catégories confondues) et

correspond à 1/30 de la rémunération brute mensuelle du mois de paie où le jour de carence est déclaré en gestion (il peut y avoir un décalage d'un ou deux mois). La perte de pouvoir d'achat déjà existante pour le jour de carence est donc de **3,3 %** pour tous les agents.

Cette perte aurait pu être portée à 10 % avec les mesures désastreuses souhaitées par l'ex ministre KASBARIAN qui voulait passer le nombre de jours de carence à 3 ! Grâce à la détermination des organisations syndicales dont la CFDT, cette mesure n'a heureusement pas vu le jour.

▪ Passage de la rémunération de 100 % à 90 %

Dans l'ancien dispositif, seul le jour de carence était retenu. Dorénavant, l'agent percevra 90 % de sa rémunération au lieu des 100 % auparavant. Autrement dit, les agents subissent une nouvelle perte de pouvoir d'achat dont le montant serait grossso modo le suivant :

(Nombre de jours d'arrêt maladie – 1 (carence)) * (1/30 de la rémunération brute mensuelle) * (100 % – 90 % d'1/30 de rémunération brute mensuelle)

A titre d'exemple, la dernière colonne du tableau ci-dessous présente la valeur de la nouvelle perte journalière en fonction des montants de rémunération...

Montant mensuel brut	Montant du jour de carence	Montant brut par jour d'arrêt	Perte brute par jour d'arrêt
1 802,00 €	60,07 €	54,06 €	6,01 €
2 000,00 €	66,67 €	60,00 €	6,67 €
2 500,00 €	83,33 €	75,00 €	8,33 €
3 000,00 €	100,00 €	90,00 €	10,00 €
3 500,00 €	116,67 €	105,00 €	11,67 €
4 000,00 €	133,33 €	120,00 €	13,33 €

Le tableau, ci-dessous, présente le pourcentage de perte de rémunération en fonction de la durée de l'arrêt maladie.

Nombre de jours d'arrêt	% Perte lié à carence	% Perte baisse rému.	% Perte totale
2	3,3%	0,4%	3,7%
3	3,3%	0,7%	4,0%
4	3,3%	1,0%	4,3%
5	3,3%	1,4%	4,7%
7	3,3%	2,0%	5,3%
10	3,3%	3,0%	6,3%
15	3,3%	4,7%	8,0%
20	3,3%	6,4%	9,7%
25	3,3%	8,0%	11,3%
30	3,3%	9,7%	13,0%

Plus l'arrêt est long et plus la perte de pouvoir d'achat est conséquente, ce qui n'est absolument pas acceptable !

La CFDT continuera de demander l'abrogation de cette mesure injuste et préjudiciable aux agents et fragilise les personnes pour qui c'est déjà tendu financièrement et qui ne

choisissent pas de se mettre en arrêt maladie, et préjudiciable à la fonction publique en général. Elle demande également au Gouvernement d'avoir le courage de lutter contre les fraudes plutôt qu'entraver la santé de ses propres agents.

La loi Handicap fête déjà ses 20 ans !

Quelques rappels

En France, **14,5 millions de personnes sont concernées par le handicap, soit près de 1 français sur 5**. Ces personnes rencontrent au quotidien des obstacles, dans leurs déplacements, l'accès à certains lieux ou même pour bénéficier des services publics.

Le 11 février dernier marquait les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (voir le texte de loi [ICI](#)) ,

Cette loi introduisait pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles (article L.114) une définition du handicap tirée de la classification internationale du handicap :

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération

substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Avec cette définition, **sont également prises en compte les situations de handicap liées à l'altération des fonctions cognitive, psychique et les troubles de santé invalidants, qui n'en faisaient pas partie jusqu'alors.**

Quelles avancées depuis 20 ans ?

Dans la fonction publique, la loi a fait office de véritable catalyseur. Ainsi, **le nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif total a augmenté de 65 % en vingt ans**, dans les trois versants de la fonction publique, avec un taux d'emploi passant de **3,55 à 5,93 % en 2024**. On s'approche donc doucement mais sûrement de l'obligation faite aux entreprises et établissements publics de plus de 20 salariés de compter 6 % de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Pour le MASA, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de **4.96 % soit 1 416 agents**.

Et maintenant ?

Mais au-delà du chiffre, **beaucoup reste à faire pour une réelle égalité entre tous**. Le 10 février à la veille du 20ème anniversaire, le Sénat organisait un colloque, pour faire le bilan de son application (consultable [ICI](#)).

Depuis 2011, le ministère s'est engagé en faveur d'une politique handicap et inclusive, au bénéfice de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

A l'occasion des **20 ans de la loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la

citoyenneté des personnes handicapées, le Service d'Information du Gouvernement (SIG) a lancé une campagne de communication sur l'accessibilité, en direction des agents publics, retrouvez toute l'information sur [cette page](#)).

Le SPAgri vous accompagne au quotidien (information sur notre site, fiches pratiques etc...), nos permanents sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

Chambres d'agriculture : La CFDT en tête des résultats des élections côté salariés !

Les résultats des élections des représentants dans les chambres d'agriculture étaient évidemment attendus par les agents du ministère, un premier article avait été publié sur les résultats du collège employeurs des chambres (à retrouver [ICI](#)).

Sur les collèges de salariés, la CFDT Agri-Agro renforce ses positions et prend la pôle position pour la première fois !

Ces prochaines années seront marquées par :

- **Une vigilance totale** : la CFDT Agri-Agro condamne fermement toute forme de violence. Les menaces, les intimidations et les dégradations de biens n'ont pas

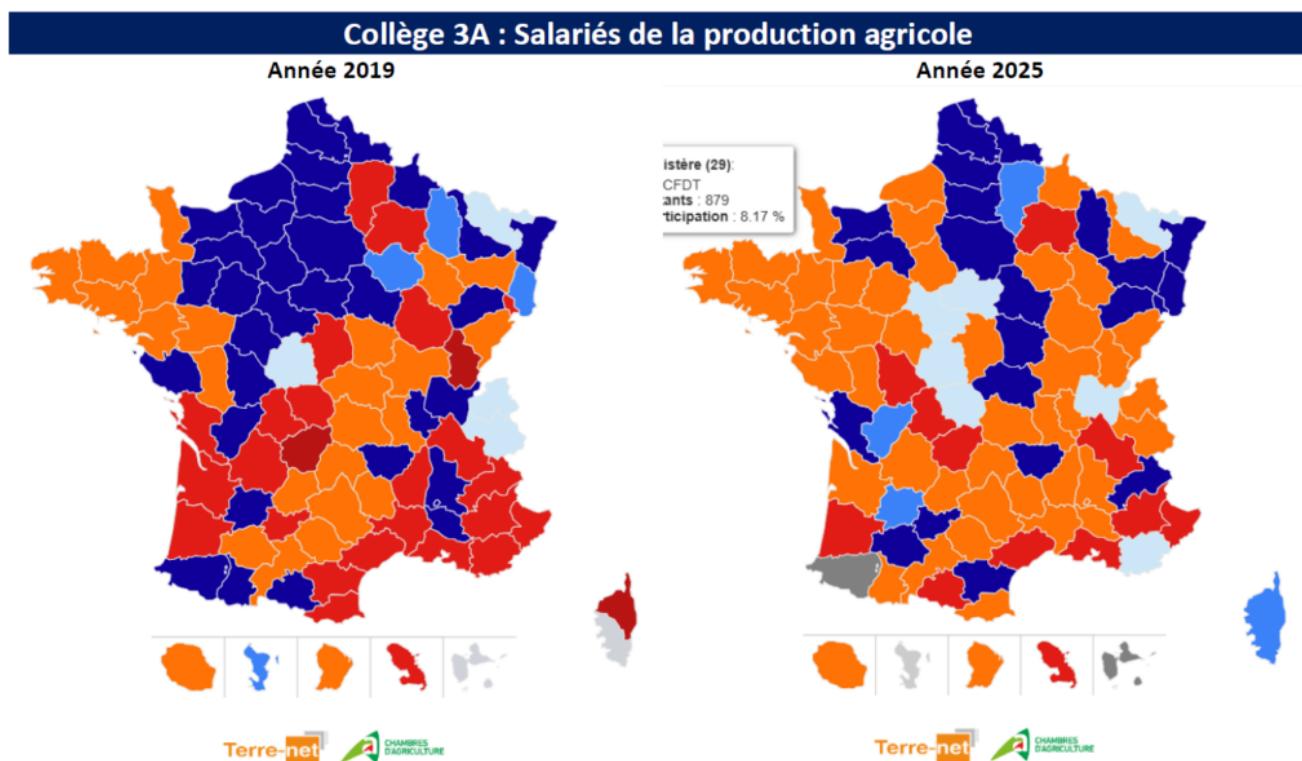
leur place dans un débat démocratique.

▪ **Une vision** : les chambres d'agriculture doivent, pour les six prochaines années, accompagner un modèle agricole social et durable, en s'engageant résolument dans la transition agroécologique juste et nécessaire.

Dans le détail

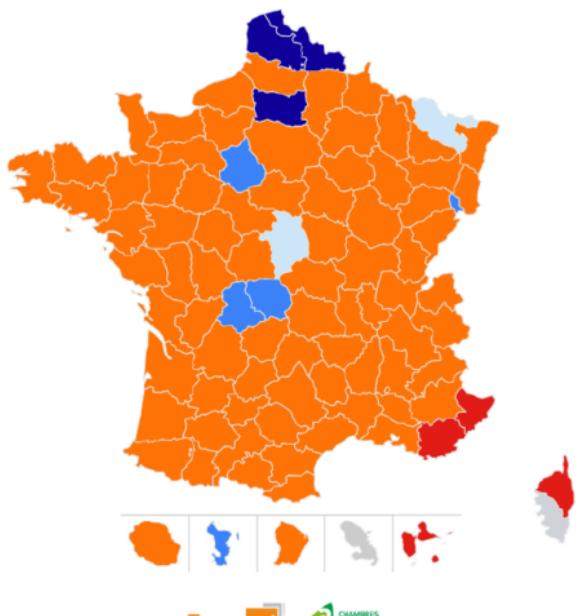
Les évolutions des résultats aux élections pour les deux collèges de salariés sont représentés dans les cartographies ci-dessous (source : chambre d'agriculture), les résultats de la CFDT figure en orange !

La CFDT Agri-Agro remporte de nouveaux départements et conforte ses positions dans les départements déjà conquis, la preuve par l'image que les idées et valeurs de la CFDT ont bien été écoutées et reconnues par les salariés à la suite d'un beau travail de terrain.

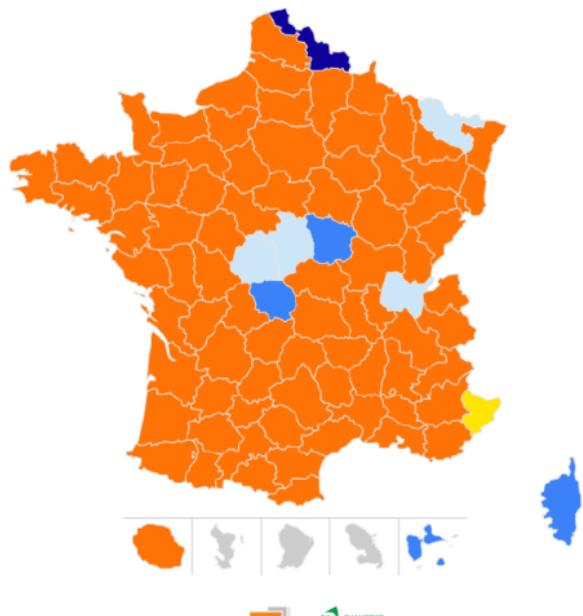


Collège 3B : Salariés de groupements agricoles

Année 2019



Année 2025



Pour aller plus loin :

- Retrouvez tous les résultats des élections sur le site des [chambres d'agriculture](#)
- Retrouvez le communiqué de presse de la CFDT Agri-Agro

[06 - Installation des Chambres d'agriculture - les enjeux sociaux sont devant nous](#)

Retraites : la Cour des comptes en désaccord avec les chiffres du gouvernement !

Le débat sur les retraites est relancé avec la publication du rapport de la Cour des comptes, qui remet en question les prévisions alarmistes avancées par le Premier ministre

François Bayrou. Selon ce document dévoilé le 20 février, le déficit du système de retraite atteindrait entre 14 et 15 milliards d'euros en 2035, bien loin des 55 milliards annoncés précédemment.

Une situation préoccupante mais moins dramatique

Le [rapport](#) met en évidence un déficit croissant à moyen terme, pouvant atteindre entre 25 et 32 milliards d'euros en 2045 si aucune mesure n'est prise. Toutefois, il rappelle que le système de retraite a connu des excédents récemment, avec un solde positif de 8,5 milliards d'euros en 2023. Une performance qui découle, pour une bonne part, des réformes engagées pendant la décennie précédente.

Finalement, les conclusions de cette mission flash ne sont pas surprenantes puisqu'elles convergent, très largement, avec celles du dernier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR), rendu en juin 2024.

Un raisonnement différent de Matignon

Contrairement à l'analyse du gouvernement, la Cour des comptes estime que le poids du déficit ne doit pas être surévalué en intégrant des considérations liées aux régimes spécifiques du secteur public. Elle souligne que les règles de cotisation et les profils démographiques diffèrent entre les secteurs public et privé, rendant toute comparaison directe biaisée.

Quelles solutions envisager ?

Les discussions entre syndicats et patronat, prévues pour le 27 février, s'annoncent cruciales. Les syndicats souhaitent obtenir l'abrogation de la règle des 64 ans. La Cour des Comptes dirigée par M. Moscovici se garde, elle, de prendre parti ou de préconiser des solutions. Par contre, elle suggère des « leviers » existants et leurs impacts budgétaires. Par

exemple :

- **Le retour à un âge légal de départ à 63 ans** : une mesure qui coûterait environ 5,8 milliards d'euros en 2035.
- **Une augmentation des cotisations** : un relèvement d'un point pourrait générer entre 4,8 et 7,6 milliards d'euros annuels, mais avec un impact sur la compétitivité des entreprises.
- **L'utilisation des excédents des caisses complémentaires**, notamment l'Agirc-Arrco, pour alléger le poids des déficits futurs.

Une négociation sous tension

Les organisations syndicales, dont la **CFDT**, restent mobilisées pour défendre un système de retraite juste et équilibré. Elles rappellent que la réforme de 2023, qui a repoussé l'âge légal de départ à 64 ans, reste contestée par une large partie des salariés.

*« La réforme de 2023 qui nous a été présentée comme la réforme du siècle qui allait résoudre tous les problèmes, c'était du pipeau », réagit Marylise Léon, secrétaire générale de la **CFDT**, après la présentation aux partenaires sociaux du rapport de la Cour des comptes sur le financement du système de retraites.*

Le gouvernement doit désormais arbitrer entre plusieurs options pour garantir la pérennité du système sans alourdir la facture pour les travailleurs. La **CFDT** continuera d'exiger des mesures équitables et soutenables pour l'ensemble des actifs et retraités.

Affaire à suivre...

Source : UFETAM-CFDT

Pour aller plus loin :

- *Le rapport de la Cour des comptes*

[cc_fev-2025_situation_systeme_retraites](#)

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

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

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

A quoi correspond cette indemnité?

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

Une IDA incompatible avec le RIFSEEP

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

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

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

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

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

Dans le cas contraire, même si le nombre d'agents concernés au MASA est très limité, il serait nécessaire et urgent de les

informer avant qu'ils ne découvrent la disparition de cette indemnité sur leur prochain bulletin de paie et ne s'en étonnent.

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

DDI : Compte-rendu CFDT du Comité Social d'Administration des DDI du 04 février 2025

Le Comité Social d'Administration (CSA) des DDI s'est réuni le 04 février 2025. Vous en trouverez le compte-rendu CFDT ci-dessous et en pièce jointe, au format PDF.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau et Lydie Duray.

On est tous égaux mais certaines moins que d'autres

En 2025, la CFDT a demandé que dans le plan égalité soit donnée la possibilité pour les DDI d'expérimenter le congé hormonal. Le ministère de l'intérieur (MI) a été ferme, ce ne sera pas dans leur plan égalité diversité. Cela tombe bien, leur plan ne frôle que légèrement les DDI. Cependant, la CFDT regrette cette position qu'elle juge rétrograde d'autant que 2

DDI l'expérimentent déjà et que leurs bilans sont très favorables et sans abus. L'égalité c'est aussi de prendre en compte les différences afin d'éviter les discriminations. Mais une devise qui date de 2 siècles, ça semble périmé surtout si elle n'est pas appliquée.

Liberté, Égalité, Fraternité

Le plan égalité et diversité a le mérite d'exister et le MI se félicite d'avoir obtenu la double labellisation AFNOR certification mais il ne concerne que les agents du MI dans son application. La CFDT demande quelle est l'articulation avec les plans d'égalité et de diversité des ministères d'origine des agents des DDI. Il semble que l'égalité professionnelle soit travaillée en interministériel mais on ne voit pas venir une révolution intellectuelle sur le sujet ou alors petits pas après petits pas... Mais de très petits pas.

Bienvenue chez nous

Enfin pas tout à fait, tout au long de la réunion nous avons entendu dire, le plan pour le MI, le budget pour l'ATE, à la police nationale ceci, etc. Et les DDI dans tout cela ? Noyées souvent dans la masse du MI...

Escape game

Nous avons une charte QVCT en préparation au MASA mais qui ne concerne pas les agents du MASA en DDI, un plan égalité diversité du MI mais qui ne s'appliquera pas en DDI, des problèmes RH notamment sur les salaires où le SGCD répond ce n'est pas nous ce sont les ministères. Difficile, très difficile de s'y retrouver pour les agents.

Télétravail partout... télétravail nulle part

Le MI présente les résultats d'un questionnaire sur l'application de l'accord télétravail du 19 février 2024.

35 % des DDI ont déclaré ne pas appliquer cet accord et ne

permettent pas notamment aux agents de pointer.

La CFDT rappelle ici que l'accord s'applique de lui-même, sans avoir besoin d'un accord ou d'une charte locale sauf si c'est mieux soi disant. La CFDT demande au MI de faire le nécessaire pour que cet accord soit appliqué partout, sans détournement du texte initial.

Pub

Le MI répond qu'il ne cesse d'en faire la promotion auprès des DDI. C'est bien peu, nous avons connu le ministère de l'intérieur beaucoup plus directif quand il le veut.

Cette réponse ne satisfait personne, la CFDT remontera au créneau lors du comité de suivi qui devrait avoir lieu d'ici juillet, ainsi qu'en formation spécialisée des DDI du 21/03/2025.

Hip hip

Mais pas hourra, le MI revient sur le budget 2024 en se réjouissant sur la rallonge de 40 millions d'euros de fin d'année... mais finalement, cela fait quand même 30 millions de moins sur l'année (sur un budget de 549 millions).

Tout cet argent a dû être économisé... notamment sur les déplacements professionnels et les formations, mais pas que. Bref, en 2024 ce fut quand même le chaos dans les DDI. 2025 ne s'annonce guère plus confortable.

Bonneteau

Comme d'habitude le MI présente le bop 354 partie fonctionnement C'est l'ensemble du budget de fonctionnement de l'ATE (préfecture, SGCD, DDI) et se dit incapable d'isoler la partie DDI. Il est donc impossible pour la CFDT de voir l'évolution sur plusieurs années.

La crainte étant qu'une partie du fonctionnement des DDI soit

utilisée pour autre chose. Le MI fait le choix de ne pas éclairer les représentants du personnel...

En somme...

Mais magnanime le MI nous indique que localement le SGCD est en mesure de faire le distinguo... et le MI est donc incapable d'agréger pour en faire la somme. En tout état de cause l'absence de cette vue d'ensemble empêche toute discussion sur le sujet, la CFDT le regrette fortement puisque ce sont les agents des DDI qui en subissent les conséquences.

Tennis

Le MI ne veut surtout pas répondre pour 2025, en tout cas en période de service voté à ne pas confondre avec le service volley, il n'y a pas d'argent ou peu. Quand le budget sera adopté, le MI nous informera des réjouissances (ou pas) pour le reste de l'année.

IA

Pendant le service voté, donc tant que le budget n'est pas adopté, les dépenses de fonctionnement sont « limitées à celles strictement nécessaires pour assurer la continuité des services dans des conditions normales ». Le MI n'a pu nous confirmer que les déplacements pour formation en font partie, nous avons plutôt compris le contraire. Il en est de même pour un certain nombre de déplacements professionnels. La présidente (DRH du MI) nous conseille de faire confiance à l'intelligence locale. 2025 va commencer difficilement et c'est inacceptable.

Au report

La bonne nouvelle, c'est que l'abondement de 40 millions d'euros fin 2024 permet de limiter les reports de charges sur 2025, un moindre mal.

Le pire n'est pas loin

La CFDT signale que les DDI victimes des manifestations d'agriculteurs paient sur leur propre budget de fonctionnement les réparations et remises en état. Inconcevable... et pourtant c'est bien le cas.

Déjeuner en paix

Argent toujours et les économies, certaines, se font sur la pause déjeuner. En effet à la DDETS 69 par exemple, seule une trentaine d'agents bénéficient d'une convention pour déjeuner au restaurant administratif. Une centaine se retrouve sans subvention pour déjeuner. Cela n'émeut guère le MI, il n'y a pas d'argent pour une nouvelle convention, sujet suivant ! Écourant mais la CFDT ne lâchera pas le morceau.

Si proche si loin

Le MI souhaite remplacer les référents de proximité par un délégué à l'appui au pilotage, même si la note de gouvernance ne l'affirme pas aussi fort. Toujours est-il que c'est la direction qui est prise en dépit de l'opposition des organisations syndicales. Pour la CFDT il est essentiel de garder de l'humain entre le SGCD et les agents.

De plus, que vont devenir les référents de proximité qui ne seront pas convertis en délégué à l'appui au pilotage ? La CFDT demandera un bilan en juin 2025.

La bonne paye

La CFDT signale que côté RH c'est toujours compliqué pour les salaires. Entre les indemnités de résidence pas payées, les vacataires payés par acomptes, l'agent qui mute au sein de l'ATE ou qui part en direction régionale touchant sa paie deux fois ou... zéro fois... il y a de quoi être désespéré et même pire, être en difficulté financièrement. Pour la CFDT ces problèmes ne devraient plus exister, il est essentiel de trouver de la fluidité entre les SGCD et les services de paie

ministériels. Même si ce n'est pas aisé, c'est indispensable.

Allô docteur

Le MI nous présente les indicateurs de suivi des SGCD... ils sont au nombre de 3, assistance logistique, informatique et équipement des nouveaux arrivants dans les 3 jours.

Pour la CFDT c'est bien peu pour connaître l'état de santé des SGCD, il manque notamment le volet RH même si c'est plus difficilement quantifiable. Elle demande néanmoins que ces indicateurs soient présentés chaque année au CSA des DDI, ce qui est accepté par l'administration.

Like

Le MI va tester une enquête de satisfaction du SGCD dans 5 départements auprès des agents, et peut-être l'étendre ailleurs. Pour la CFDT ces enquêtes et indicateurs n'ont pas pour but de juger de l'efficacité des collègues, mais bien au contraire de pointer du doigt ce qui ne va pas pour améliorer ce qui existe... et fonctionnait avant que les SGCD ne soient créés... mais c'est une autre histoire.

Tout ça pour ça...

L'administration nous présente les mesures issues des rencontres de l'ATE. Un peu d'argent par ci, une mission sur le numérique par là et pas beaucoup plus. La CFDT n'est même pas déçue car nous n'étions pas dupes même si nous nous sommes inscrits dans la démarche, au cas où... Mais rappelons quand même qu'il n'y a pas d'argent en trop et que les sommes promises seront toujours utiles !

Open bar

Le MI indique que 8 millions sont prévus pour améliorer les espaces d'accueil des usagers. La CFDT signale que la DDTM 30 n'a plus d'accueil du public depuis l'incendie de juillet 2023 et qu'elle n'a pas vu le moindre euro pour sa remise en état...

Oups

La CFDT note qu'aucune disposition ne concerne l'attractivité, en même temps nous nous demandons bien ce qu'il y aurait pu y avoir dedans vu l'atmosphère actuelle (point d'indice gelé, frais de déplacement réduits, densification des locaux, baisse d'effectifs, etc.) Ah si, dans le plan égalité et diversité du MI c'est évoqué une fois à travers la diversité et l'inclusion mais pas de bol... ça ne concerne que le MI (PN, GN et SDIS) et « venez tous travailler pour pas grand-chose » Ce n'est pas très vendeur !

A part ça

La CFDT dénonce depuis plusieurs mois un dialogue social défaillant et la mise en place d'un télétravail forcé dans une DDI. Ce fut encore le cas dans notre déclaration et lors de ce CSA. A force d'insister, le MI va organiser une réunion entre les protagonistes afin de mettre fin à cette situation non tolérable. Et ça, ce n'est pas rien.

Source : CFDT-UFETAM

Examen professionnel des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) au titre de 2024

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des IAE au titre de 2024.

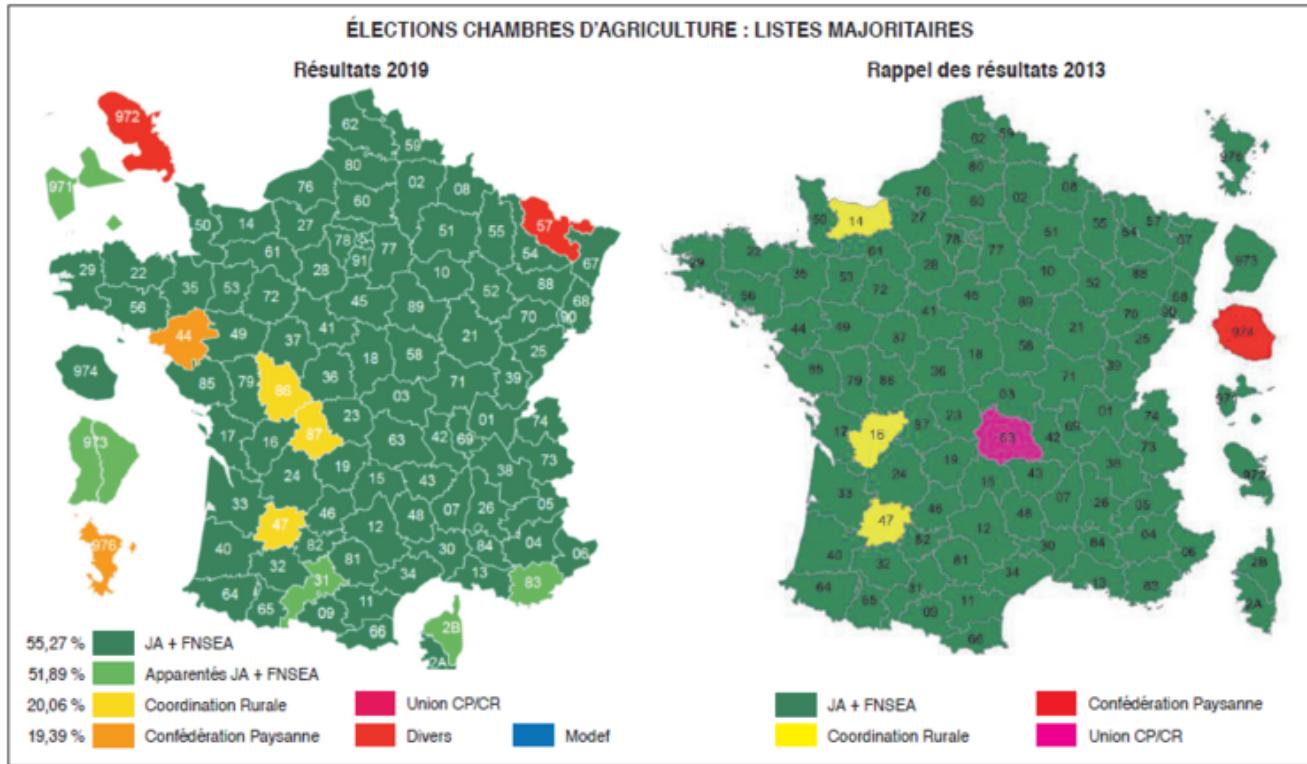
FICHE PRATIQUE : l'avis à tiers détenteur (ATD)

Mieux comprendre ce qu'est l'avis à tiers détenteur...
définition, mécanismes, procédure...

Chambres d'agriculture : les résultats aux élections professionnelles 2025

Le scrutin est clos depuis le 31 janvier dernier, les résultats des élections ont été en grande partie divulgués le 7 février.

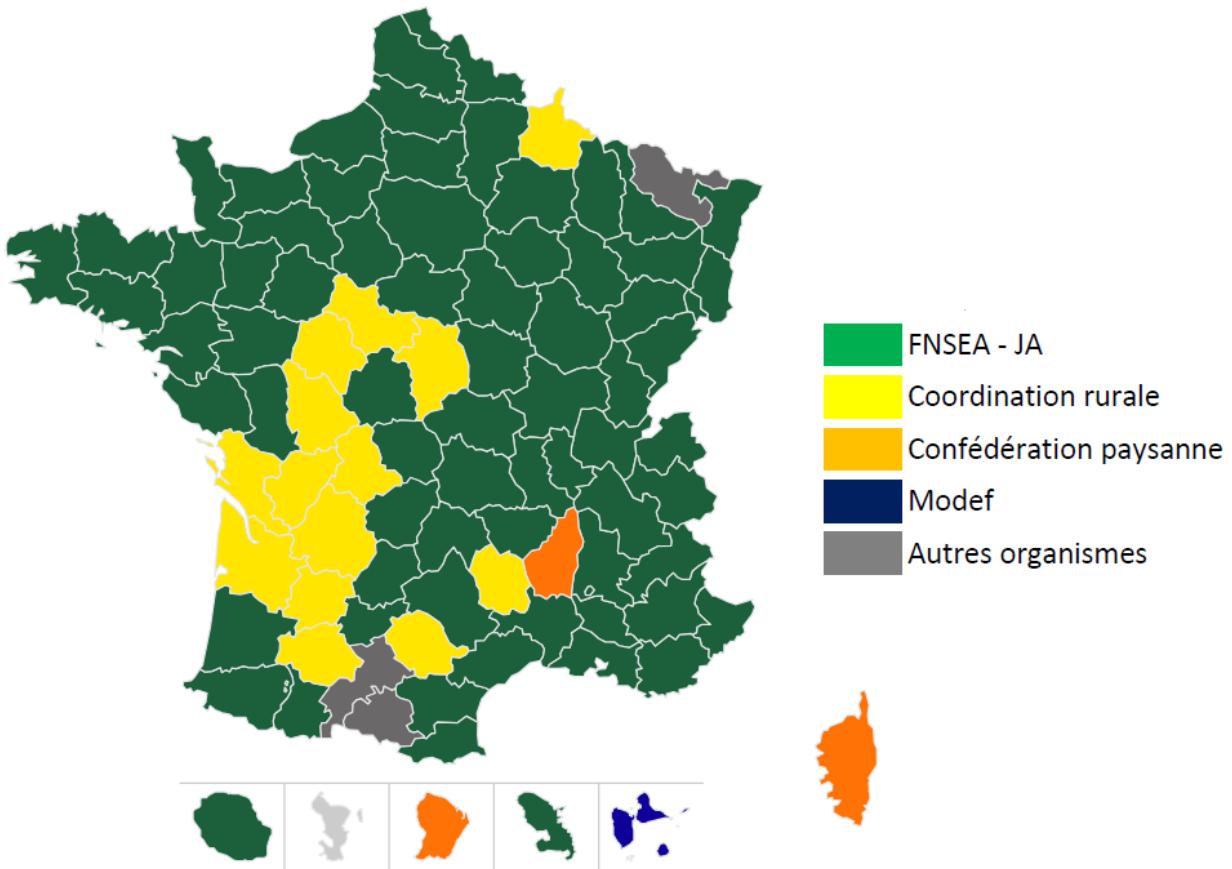
Rappel des résultats en 2013 et 2019



Source : Terre de Touraine et cartographie publiée le 19 février 2019

Avec un nombre de votants en baisse entre 2013 et 2019, la FNSEA et les jeunes agriculteurs (JA) restaient tout de même majoritaires sur l'ensemble du territoire.

Quels résultats pour 2025 ?



Source : Site des chambres d'agriculture au 7 février 2025

Les principaux points à retenir

- La FNSEA et les JA voient leur hégémonie réduire sur le territoire, même si la majorité des départements leur reste acquise ;
- En parallèle de cette baisse de la FNSEA-JA, la **Coordination Rurale** qui était majoritaire dans 3 départements en 2019 **est dorénavant majoritaire sur 14 départements** ;
- La confédération paysanne est majoritaire sur 3 départements pour un seul en 2019 ;
- Dans le détail, la FNSEA-JA semble en perte de vitesse dans de nombreux départements en pourcentage de voix exprimées. Sur la base de premières analyses des siffages exprimés, on peut noter :
 - Au niveau national, sur le total des votes effectués, la FNSEA passerait en dessous de la barre symbolique des 50% de suffrages exprimés. La

Coordination rurale serait à près de 30%.

- Au niveau départemental, la FNSEA-JA enregistre de moins bons scores même dans les départements gagnés. **La Coordination rurale est généralement élue avec plus de 70% des votants dans les départements qu'elle a gagné.**

Des chiffres plus précis seront probablement communiqués prochainement par l'assemblée des chambres d'agriculture.

Pour aller plus loin :

- *Retrouver tous les résultats département par département, et pour l'ensemble des collèges électeurs sur le site des [chambres d'agriculture](#).*
-

Rencontre avec la ministre du 4 février 2025 : pouvoir d'achat, budget 2025, contrôle unique, SEA, Anses...

La CFDT a rencontré la ministre Annie Genevard le 4 février 2025, après plusieurs reports. Elle était accompagnée notamment par son conseiller budgétaire, Victor Mabille, par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, et par Xavier Maire, chef du SRH.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédéric Laloy (CFDT-SPAgri), Annabel Foury (CFDT Agri Agro), Catherine Nave Bekhti, Sylvie Perron et Béatrice Laugraud (CFDT-EFRP)

pour l'enseignement agricole.

Un pouvoir d'achat tristement en berne, avec l'espoir de (petites) éclaircies

Le ministre de la Fonction Publique l'a annoncé fin janvier, il est prévu pour 2025 :

- Une diminution de la rémunération des agents publics en arrêt maladie : 90% au lieu de 100% aujourd'hui ;
- L'absence à nouveau de GIPA ;
- L'absence de hausse du point d'indice ;
- L'absence de mesures catégorielles (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grades, taux promus/promouvables...).

La CFDT regrette vivement ces mesures. Diminuer le pouvoir d'achat des agents en arrêt maladie est injuste, et ce d'autant plus que les textes ne permettent pas à la prévoyance de compenser cette perte financière, comme c'est le cas dans le privé. Suspendre à nouveau la GIPA conduit de nombreux agents à perdre du pouvoir d'achat. L'absence de revalorisation du point d'indice ne va pas dans le sens de l'attractivité du ministère qui en a bien besoin.

Dans ce contexte morose, les seules éclaircies envisagées en 2025 par la ministre sont :

- Une revalorisation de l'IFSE (qui aurait dû intervenir il y a plus d'un an...) ;
- La mise en place d'une indemnité spécifique pour les remplacements en abattoirs (il serait temps, on attend de voir pour y croire vraiment...).

Pas de véritable surprise, puisque ces mesures sont annoncées depuis plusieurs années ...

Seule avancée certaine : la ministre a acté le fait qu'il y aurait bien concertation avec les syndicats concernant l'IFSE, et pas seulement une information aux organisations syndicales comme initialement proposé par l'administration en janvier... Espérons que nous aurons vraiment notre mot à dire

La CFDT compte bien se mobiliser pour faire de la revalorisation un levier pour tenter de compenser (pour partie) les récentes mesures de la fonction publique, bien regrettables dans le contexte d'inflation que nous connaissons depuis de nombreuses années et du manque d'attractivité de notre ministère. Et ce pour les fonctionnaires. Et aussi pour les contractuels : à quand l'application des nouvelles grilles de rémunération pour les contractuels vétérinaires ? Une prime de type CIA est-elle envisageable pour l'ensemble des contractuels ? etc.

Budget 2025

Un budget encore plus serré que celui qui avait été proposé par Michel Barnier...

Côté effectifs, après une hausse de 180 ETP en 2024, la ministre prévoit une baisse de 151 ETP en 2025, tant côté enseignement agricole, que services et opérateurs. Côté crédits, une baisse de 238 millions d'euros est prévue. Pour la ministre, ces mesures d'économie sont indispensables pour parvenir à un déficit budgétaire soutenable.

Pour la CFDT, le précédent budget pour 2025 montre qu'il y avait d'autres choix possibles...

... mais une ministre attentive aux (à certains ?) déplacements des agents

La CFDT interroge la ministre sur les contraintes imposées aux agents en matière de déplacements, en citant l'exemple des inspecteurs à qui on demande de prioriser les contrôles au détriment des rencontres sur le terrain avec la profession agricole. Les contrôles c'est essentiel, mais la pédagogie est importante également et force est de constater qu'il y en a moins depuis plusieurs mois.

La ministre s'en étonne et précise « *je n'ai jamais donné d'instructions en ce sens. Je crois dans les vertus des rencontres, dans les discussions avec la profession agricole. La visio est une solution dans certaines situations, mais il y a là un point de vigilance à avoir, je ne peux que souscrire à votre propos*

La secrétaire générale précise alors que le budget de fonctionnement a été très constraint en 2024, et que la tension risque d'être encore forte en 2025. Elle échange avec les services du ministère de l'intérieur, les frais de déplacements des agents en DDI et en DRAAF sont pris en charge sur un budget issu de ce ministère.

La ministre a indiqué qu'il fallait faire valoir auprès du ministère de l'intérieur que notre ministère gère une population agricole sinistrée qui a besoin de dialogue avec les représentants du MASA.

Bien entendu, le propos de la CFDT est valable au-delà des rencontres avec la profession agricole. Les agents ont besoin de se déplacer pour rencontrer l'ensemble des partenaires, pour se former, pour se voir en vrai et se constituer un réseau... Aujourd'hui, les agents de plusieurs DRAAF et DDI ne sont plus autorisés à se déplacer en dehors des contrôles, ce

n'est pas acceptable. La CFDT s'inquiète également du budget formation et des déplacements associés pour un ministère technique qui évolue rapidement et avec un fort turn over.

La CFDT s'étonne que la ministre découvre cette difficulté pourtant soulevée lors de chaque instance (cf. CR du CSAM de septembre 2024). Elle a invité la ministre à porter la bonne parole auprès de son homologue de l'intérieur...

Contrôle unique : les agriculteurs entendus, les agents en charge des contrôles ou de leur coordination beaucoup moins

Contrôles : vers des règles du jeu imposées par les représentants des agriculteurs concernant l'attitude à adopter pour les agriculteurs et les inspecteurs lors d'un contrôle ?!

La CFDT interroge la ministre sur les chartes contrôleurs/contrôlés. Ces chartes ont pour objet de préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des agriculteurs. Elles sont en cours de rédaction, et d'après nos informations il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services

déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités. Les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession...

La CFDT demande à ce que des représentants des inspecteurs ou/et des syndicats qui les représentent soient conviés aux réunions sur le sujet.

La ministre entend le besoin d'équilibre. Elle précise « laissez-moi un peu de temps pour regarder. ». Lors du dernier CSA ministériel, la CFDT avait déjà interrogé la secrétaire générale du MASA qui avait pris note de la question ([lien vers le CR](#)).

Là encore la CFDT s'étonne que la ministre découvre cette problématique pourtant déjà mise sur la table. L'enjeu est majeur : les inspecteurs du MASA effectuent plusieurs milliers de contrôles chaque année... et il serait de bon ton que leurs droits soient autant respectés que ceux des agriculteurs... !

*Pour la CFDT, la ministre doit demander aux préfets d'associer des représentants des contrôleurs, à minima les organisations syndicales, et si possible un groupe d'inspecteurs, lors de ces réunions. Maintenant que les élections dans les chambres d'agriculture sont terminées, il est **urgent** de reprendre la main ! Ce n'est pas à la profession agricole de fixer les règles du jeu en matière de contrôles comme l'a fait le président de la FNSEA en décembre dernier lorsqu'il a appelé à la suspension des contrôles sans recadrage . Il doit y avoir équilibre dans la représentation des agriculteurs et des inspecteurs.*

Périmètre du contrôle unique et

coordination des contrôles : la ministre veut donner les outils, l'administration y travaille, mais les collègues attendent toujours...

Un cadrage national est nécessaire pour préciser ce qu'est le contrôle administratif unique. Élevage de chiens, agricole ou pas, relève du contrôle unique ou pas ? Contrôle d'un méthaniseur, contrôle unique ou pas ? Centre équestre, agricole ou pas ? etc. Les exemples sont nombreux, difficile de s'y retrouver encore aujourd'hui !

Un autre cadrage national est nécessaire pour préciser ce qui doit être remonté aux DDT(M) en matière de contrôles (au-delà du contrôle administratif unique) sachant qu'il est illusoire de faire remonter tous les contrôles. Par exemple un contrôle effectué par la gendarmerie qui intervient sur plainte est soumis au secret de l'instruction judiciaire !

Pour la CFDT, on est en train de monter des usines à gaz, et ce d'autant plus qu'on n'a pas d'outils, qu'on n'applique pas la RGPD... Un tableur Excel pour coordonner les contrôles, ça ne peut pas marcher. Il faut un système d'information interministériel pour coordonner les contrôles et c'est la recommandation n°1 du CGAAER sur le sujet. Il faut s'appuyer également sur les outils maison mis en place par certains départements.

La CFDT demande à la ministre comment expliquer aux agents qu'il faut mettre en œuvre le contrôle unique dès à présent en l'absence d'un périmètre clair et en l'absence d'un SI interministériel pour coordonner les contrôles ?

La ministre répond qu'elle ne comprend pas que ne soit toujours pas appliqué le principe « dites-le nous qu'une

fois » et invite ses services à travailler avec la DINUM.

La secrétaire générale répond qu'elle y travaille.

La CFDT regrette l'absence de précisions et d'échéances.

Services économie agricole : la ministre dit soutenir les agents, la CFDT attend des actes...

La CFDT demande à la ministre ce qu'elle a envie de dire aux agents des SEA qui ont connu une période anxiogène pour l'instruction des aides de la nouvelle PAC, la crise agricole, le contrôle unique et qui sont désabusés face au manque de soutien du MASA.

La ministre s'étonne de ce propos. Elle revient justement d'un déplacement à Rennes au cours duquel elle a exprimé son soutien aux agents. Elle confirme le fait que « les agents en SEA ont passé une année difficile, que la profession agricole dans sa grande détresse n'a pas toujours été dans le détail, que tout le monde sort abîmé de cette crise, qu'il va falloir maintenant opérer une réparation. Mais que l'année 2025 ne commence pas de la meilleure des manières entre les inondations dans certaines régions et les épizooties qui menacent »

Par soutien, la CFDT entendait un véritable plan d'action pour les SEA que l'on attend toujours...

Par soutien, la CFDT attendait aussi un véritable soutien aux agents victimes des actes d'agriculteurs contre les biens et les personnes, et notamment une prise de parole publique au

moment des faits. Ces actes fragilisent l'ensemble des agents dans l'exercice de leur métier, pourtant nécessaire pour le bien-être de l'ensemble de nos concitoyens, y compris la profession agricole elle-même.

Mayotte : la mobilisation se poursuit et sera longue

La ministre se dit préoccupée par la situation des agents qui sont à Mayotte suite au cyclone Chido. Elle a immédiatement nommé une personne du CGAAER, M. Martrenchar pour coordonner l'action du ministère. L'accès à l'eau et à l'électricité sont une priorité. Tous les moyens ont été mis en œuvre pour permettre une rentrée la plus normale possible avec l'accès à des repas pour les apprenants. Le chiffrage pour la reconstruction est en cours d'analyse par le CGAAER.

La CFDT reste vigilante à ce que toute l'aide soit déployée rapidement aux agents qui sont sur place. Notre ministère a des progrès à faire sur ce point et restera mobilisé pour une reconstruction et un retour rapide à la normale.

Anses : le discours ambigu de la ministre...

La CFDT interroge la ministre qui a déclaré qu'il était temps de remettre la main sur cette agence. Plus récemment, lors de son intervention publique au sénat sur l'examen de la proposition de loi Duplomb, la ministre a sous-entendu que l'indépendance de l'Anses pouvait nuire à la priorisation des dossiers et à la bonne santé de filières agricoles. Elle a indiqué être en faveur de la création d'un conseil d'orientation avec la présence des industriels dans ce

dernier. Ce conseil aurait pour objet de prioriser l'instruction des dossiers présentés par l'Anses.

Pour la CFDT, l'indépendance de l'Anses préserve l'évaluation des risques sanitaires et environnementaux des produits phytosanitaires. C'est essentiel pour l'ensemble des citoyens, à commencer par les agriculteurs qui sont les premières victimes des produits phytosanitaires.

La CFDT demande : « *devons-nous comprendre que vous êtes en faveur d'une politique de santé publique confiée à cette instance dans laquelle les décisions en faveur des risques sanitaires et environnementaux feront l'objet de lobbying ?* »

La ministre répond : « *je ne cherche pas à mettre la main sur l'Anses. Je n'en ai ni le droit, ni le pouvoir, ni l'intention. Je demande simplement à l'Anses de prioriser les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France (noisettes, endives...). Au final, cela représente 15% des dossiers, je n'interviens pas pour les 85 % restants. Il s'agit de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu. L'Anses reste maître de ses décisions. La santé humaine est un enjeu majeur. Que l'on arrête de me prêter des intentions que je n'ai pas. Il ne s'agit pas de permettre aux firmes d'exercer un lobbying, d'ailleurs je ne les ai jamais rencontrées.* »

La CFDT s'interroge : pourquoi créer une nouvelle instance alors qu'il existe un comité des solutions qui réunit l'ensemble des parties prenantes et leur communique toute l'information nécessaire sur les décisions des autorisations de mise sur le marché ? Pour quelle raison ni le MTE ni le ministère de la santé ne s'expriment sur le sujet ?

La CFDT s'inquiète de cette approche qui n'est pas sans lui rappeler la création du comité permanent amiante. La CFDT avait refusé d'y siéger et on sait comment cela s'est terminé

: plusieurs membres ont été poursuivis en justice au pénal. N'oublions pas que les agences sanitaires ont été créées dans un contexte de scandale de la vache folle, du sang contaminé ou encore de l'amiante...

La CFDT restera extrêmement vigilante sur ces questions de santé humaine et environnementale.

Faute de temps, la CFDT n'a pas pu aborder plus en détail un sujet qui lui est cher : la transition agro-écologique. Beaucoup de collègues attendent de leur ministère qu'il soit (plus) pro actif en matière de transition pour donner du sens à leur travail. Une vision stratégique à long terme est attendue. Des crédits en conséquence également. La formation des cadres supérieurs qui a été engagée devrait aller à son terme et s'étendre à l'ensemble des agents du ministère qui le souhaite.

De fortes résistances existent côté profession agricole et un message clair s'impose pour la CFDT : la transition écologique est une obligation, pas une option !

> Repris dans la presse

Le média de veille de l'économie et des politiques agricoles



Je demande un

FRANCE EUROPE MONDE GRANDES CULTURES ÉLEVAGES ENVIRONNEMENT

Accueil / France / Contrôle /

Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

13.02.2025 - 19:05 - MR - France

À l'occasion de leur rencontre le 4 février avec la ministre de l'Agriculture Annie Genevard, les fonctionnaires du Spagi (CFDT) ont fait état de leurs inquiétudes quant à la façon dont les préfets de département mèneront les concertations qui doivent aboutir à la rédaction de chartes de contrôles des agriculteurs, comme prévu par la circulaire ministérielle parue en novembre. «D'après nos informations, il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités», s'inquiète la CFDT. Le syndicat constate que «les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession...» En Bretagne, une charte existe depuis au moins 2017. Dans la circulaire, les ministres indiquaient que ces chartes avaient pour objectif de «partager les bonnes pratiques entre la profession agricole et les différents corps de contrôles», et de «sécuriser le déroulement des contrôles, de la prise de rendez vous jusqu'à l'information sur les constats et la suite de la procédure». Un modèle national de charte devait avoir été publié d'ici fin 2024.

IRA ou IRA pas !

Un arrêté du ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a publié au Journal Officiel le 6 février dernier, l'arrêté du 4 février 2025 (voir en fin d'article) relatif aux modalités de remboursement des sommes dues par les élèves et anciens élèves des instituts régionaux d'administration en cas d'interruption de leur formation ou de

rupture de leur engagement de servir.

Rappel : c'est quoi les IRA ?

L'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA) pour intégrer le corps des attachés d'administration de l'État se fait par voie de concours.

Les concours d'accès aux instituts régionaux d'administration de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes sont le principal mode de recrutement des attachés, un corps d'encadrement au cœur du fonctionnement des services de l'État. Ces cinq écoles de service public à vocation interministérielle préparent les élèves à exercer leurs futurs métiers.

Les concours permettent d'accéder à un parcours de formation rémunéré de 14 mois qui s'organise en 2 temps : une formation de 8 mois au sein de l'un des instituts et un stage en situation professionnelle d'une durée de 6 mois.

La titularisation est prononcée par l'employeur à l'issue du parcours de formation de 14 mois. **Les fonctionnaires recrutés par la voie des IRA s'engagent à servir l'État durant 5 années.**

Les postes offerts aux élèves se situent au sein des administrations centrales, des services déconcentrés de l'État ou en établissement public. Les IRA permettent également, pour un nombre limité de postes, de devenir secrétaire des affaires étrangères (cadre d'administration, 4 à 6 postes par an) ou d'intégrer la Caisse des dépôts et consignations (20 postes par an).

Voir l'arrêté du 3 février 2025 portant ouverture de la session 2025 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration.

Et si l'agent en formation en IRA, stagiaire ou titularisé suite à son stage démissionne ?

Il y a des conséquences pour l'agent démissionnaire ! Ce nouvel arrêté vient préciser en détail toutes les **conditions de remboursement** ! voici ce qu'il faut en retenir :

Un élève en IRA :

- Dont la **démission intervient plus de quatre mois** après sa nomination en qualité d'élève doit alors rembourser au Trésor Public une somme correspondant au montant **cumulé du traitement net et des indemnités qu'il a perçus durant son temps de formation** à l'institut régional d'administration.
- Qui, pour quelque motif que ce soit, ne signe pas l'engagement de servir l'État mentionné à l'[article 49 du décret du 8 février 2019](#) rembourse la somme prévue par les textes réglementaires.

A noter, ce remboursement n'est pas dû par l'élève lorsque l'interruption de sa formation ne lui est pas imputable ou qu'elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d'accéder à un des corps ou cadres d'emplois mentionnés à l'annexe [2 de l'arrêté du 28 novembre 2023](#) ou à un autre corps comparable.

Pour un IRA stagiaire

- Qui met fin à son stage prématurément doit rembourser au Trésor Public **une somme correspondant au montant cumulé du traitement net et des indemnités qu'il a perçus durant les huit mois de formation** à l'IRA **auquel s'ajoute**, sur décision de son administration d'emploi, **le montant correspondant aux sommes engagées** par celle-

ci pour le suivi d'actions de formation durant son stage.

A noter, ce remboursement n'est pas dû par le fonctionnaire stagiaire lorsque :

- l'interruption de son stage ne lui est pas imputable ;
- ou qu'elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d'accéder à un des corps ou cadres d'emplois mentionnés à l'annexe [2 de l'arrêté du 28 novembre 2023](#) précité ou à un autre corps comparable.

Pour le fonctionnaire titulaire

Ce dernier rompt son engagement de servir avant les 5 années révolues suivant son stage ;

- il doit rembourser au Trésor Public une somme correspondant au **montant cumulé du traitement net et des indemnités qu'il a perçus durant les huit mois de formation à l'IRA, établie de façon dégressive au prorata du temps de service qu'il lui reste à accomplir.**
- il **rembourse également, sur décision de son administration d'emploi, le montant correspondant aux sommes engagées par celle-ci pour le suivi d'actions de formation durant son stage.** Ce montant fait l'objet d'une décote, calculée au prorata du temps de service restant à accomplir.

A noter : ce remboursement n'est pas dû par le fonctionnaire titulaire lorsque :

- la rupture de son engagement ne lui est pas imputable ;
- ou qu'elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d'accéder à un des corps ou cadres d'emplois mentionnés à l'annexe [2 de l'arrêté du 28 novembre 2023](#) précité ou à un autre corps comparable.

Qui calcule et qui demande le remboursement ?

Le remboursement de la somme correspondant au montant des traitements et indemnités perçus par les élèves durant leur formation en institut régional d'administration est effectué par décision du ministre en charge de la fonction publique, le cas échéant sur saisine de l'administration au sein de laquelle l'ancien élève est en fonction au moment de l'interruption de son stage ou de la rupture de son engagement de servir.

La somme remboursée sur décision de l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut comprendre, outre les frais d'inscription aux actions de formation concernées, les frais annexes nécessaires au suivi de celles-ci tels que les frais de transport, de restauration ou d'hébergement.

A noter :

- **en cas de difficultés financières importantes**, l'élève ou l'ancien élève peut être dispensé de tout ou partie de son obligation de remboursement par arrêté du même ministre.
- **l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut dispenser** le fonctionnaire stagiaire ou le fonctionnaire titulaire du remboursement de la somme due en cas de difficultés financières importantes.

► **Document(s) joints :**

- *Arrêté du 3 février relatif à l'ouverture des concours d'accès aux IRA*

[joe_20250206_0031_0030](#)

- *Arrêté du 4 février relatif aux modalités de remboursement*

[joe_20250206_0031_0031](#)

FICHE PRATIQUE : retraite et pension de retraite

QU'EST-CE QUE LA RETRAITE ?

Un(e) retraité(e), c'est une personne qui a officiellement cessé de travailler. On dit qu'elle a **liquidé ses droits**, après les avoir accumulés au cours de sa carrière. Elle ne perçoit plus de salaire, mais touche une **pension de retraite régulière**.

Lorsqu'une personne met fin à ses activités professionnelles, cela ouvre son droit à percevoir des pensions de retraite liées à son statut (salarié, profession libérale, dirigeant, etc.), son domaine d'activité et à ses revenus.

La pension de retraite désigne la **somme des prestations sociales** perçues par une personne retraitée.

En France, **le système fonctionne sur le mode de la répartition et de la solidarité entre générations** : les pensions versées aux retraités sont financées par les cotisations sociales obligatoires payées par ceux qui travaillent.

Liquerder ses droits de retraite : définition

On appelle « liquidation » **la procédure de départ à la retraite**, entraînant le calcul et le paiement de la pension en fonction des droits acquis au moment de la demande. La démarche est définitive.

- **Le droit direct** désigne le droit de retraite acquis par une personne au titre de sa carrière professionnelle.
- **Le droit dérivé** désigne les droits acquis autrement que par la carrière professionnelle : maternité, congés maladie, réversion, etc.

Le **trimestre** est l'unité de compte des régimes de base pour calculer la pension. Pour valider un trimestre, il faut avoir perçu un certain revenu : un salaire annuel égal ou supérieur à 150 fois le Smic horaire brut, soit 1 585,50 €, en ayant travaillé au moins 2 mois. Il n'est possible de valider que **quatre trimestres maximums par an** : il faut donc gagner un revenu annuel minimum de 6 342 € pour avoir le maximum de trimestres. Si l'activité professionnelle a été interrompue, il se peut que certaines années soient incomplètes, avec entre 0 et 3 trimestres validés.

Le **point** est l'unité de compte des régimes de retraite complémentaire pour calculer le montant de pension. Chaque cotisation versée permet de cumuler des points.

LA PENSION DE RETRAITE

Comment calculer sa pension de

retraite ?

Pour le régime de base, le montant du salaire est le critère le plus important : votre pension sera égale à 50 % du salaire annuel moyen (avec un plafond annuel), calculé sur :

- Le traitement brut des six derniers mois pour les fonctionnaires,
- Les 25 meilleures années de salaire, pour un agent contractuel, qui ne sont pas forcément les dernières.

À cela viennent s'ajouter les versements du régime complémentaire en fonction du nombre de points obtenus. Ils sont multipliés par la valeur unitaire du point en euros pour déterminer le montant complémentaire annuel brut.



Pour résumer : au moment de votre retraite, le montant de votre pension sera nettement inférieur à votre salaire même si vous atteignez le taux plein. Votre niveau de vie pourrait alors fortement diminuer.

Retraite : qu'est-ce que le taux plein ?

Le taux plein désigne le taux de liquidation maximum appliqué dans le calcul de la pension de retraite de base. Il est obtenu si le nombre de trimestres nécessaire est acquis et correspond :

- À 75 % de la moyenne des 6 derniers mois pour les fonctionnaires (hors primes et indemnités),
- À 50 % du salaire pour les agents contractuels.

À partir de 67 ans, le taux plein est appliqué automatiquement, sans pénalité.

Retraite : qu'est-ce que la décote ?

La décote est **une minoration définitive** appliquée sur la pension de retraite. Elle est effective si vous partez à la retraite sans avoir atteint le nombre de trimestres requis, et/ou sans avoir l'âge du taux plein automatique.

Retraite : comment avoir une surcote ?

La surcote est **une majoration définitive** de la pension de retraite, si la personne poursuit le travail après avoir obtenu le nombre de trimestres requis ou atteint l'âge du taux plein automatique. Pour avoir une pension de retraite plus élevée, il faut donc travailler plus longtemps.

QUAND PRENDRE SA RETRAITE ?

L'âge légal est l'âge auquel une personne peut décider de s'arrêter de travailler. Il s'agit d'un droit, pas d'une obligation. Il est de 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. Pour les années de naissance précédentes, l'âge légal est relevé de façon progressive de 62 à 64 ans. Il existe des exceptions qui permettent de partir plus tôt.

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Âge d'obtention du taux plein automatique
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955 à 1957		
1958 à 1960	62 ans	
1er janvier - 31 août 1961		
1er septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	
1962	62 ans et 6 mois	
1963	62 ans et 9 mois	67 ans
1964	63 ans	
1965	63 ans et 3 mois	
1966	63 ans et 6 mois	
1967	63 ans et 9 mois	
À partir de 1968	64 ans	

Pour avoir le taux plein (montant de pension de base minimum), il faut avoir l'âge légal de la retraite, et le nombre de trimestres requis selon son année de naissance. Il est aussi possible d'attendre d'avoir l'âge du taux plein automatique pour bénéficier du taux plein, peu importe le nombre de trimestres cumulés.

LES RÉGIMES DE RETRAITE FONCTIONNAIRES / AGENTS CONTRACTUELS

Fonctionnaires civils et militaires

Régime de base : régime des agents de l'Etat

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition** : 67 ans
- **Départ anticipé** :
 - **À partir de 54 ans** (génération 1979 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie super-active ou insalubre (50 à 53 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
 - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
 - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
 - **À partir de 59 ans** (génération 1973 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie active (57 à 58 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
 - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
 - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance nécessaire pour un départ à taux plein** : entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale** : 75 % du dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite

(peut monter jusqu'à 80 % en cas de prise de compte de certaines bonifications).

- **Surcote** : majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration de la durée d'assurance** :
 - Majoration de 2 trimestres par enfant né après le 1er janvier 2004, et de 4 trimestres par enfant né avant cette date.
 - Majoration de 4 trimestres par enfant handicapé élevé (un trimestre par période de 30 mois avant les 20 ans de l'enfant).
- **Majoration du montant versé** : majoration de 10 % du montant de la retraite pour 3 enfants et de 5 % par enfant à partir du 4^e, dans la limite du dernier traitement perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, sans limites pour tout type de revenu, sous conditions pour les revenus d'un emploi public (pas plus du tiers de la pension si vous n'avez pas liquidé votre retraite à taux plein).



Plus d'infos : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/>

Régime complémentaire : RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Départ anticipé** : non

Pensions versées

- **Calcul** : le nombre de points x valeur des points
- **Bonifications** : non
- **Majorations** : si la prestation est demandée après l'âge légal de la retraite du régime général.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui.



Plus d'infos : www.rafp.fr

Agents non titulaires de la fonction publique (contractuels)

Régime de base : CNAV

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition** : 67 ans
- **Départ anticipé** :
 - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
 - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
 - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
 - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance pour un départ à taux plein** : entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale** : 50 % du salaire moyen revalorisé des 25 meilleures années, salaires retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
- **Surcote** : majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée d'assurance requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration du montant versé** :
 - **Majoration pour enfants** : de 10 %, accordée aux assurés ayant eu ou élevé au moins 3 enfants ;
 - **Majoration pour tierce personne** : accordée aux assurés qui perçoivent une pension de retraite liquidée pour inaptitude et qui ont recours à une aide pour accomplir des actes essentiels de la vie courante avant l'âge de la retraite à taux plein (67 ans).
- **Majoration de la durée d'assurance** :
 - **Majoration pour enfants** : 4 trimestres par enfant pour les mères (ou, en cas d'adoption, 2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère), plus 4 trimestres par enfant élevé (2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère) ;
 - **Majoration pour enfant handicapé à 80 % ou plus** : jusqu'à 8 trimestres par enfant ;
 - **Majoration pour congé parental** : majoration de leur durée d'assurance égale à la durée du congé ;
 - **Les assurés prenant leur retraite après l'âge de la retraite à taux plein (67 ans) et ne totalisant pas un nombre suffisant de trimestres de cotisations** : majoration de leur durée d'assurance de 2,5 % par trimestre supplémentaire (sur la durée accomplie depuis le 1er janvier 2004).
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies, sinon sous conditions.



Plus d'infos :

- <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>
- <https://www.retraite.com/caisse-retraite/cnav/>

Régime complémentaire : Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits à taux plein :**
 - 67 ans,
 - Ou entre 62 et 64 ans, suivant l'année de naissance (64 ans à partir de la génération 1968) à condition d'avoir liquidé une retraite de base à taux plein au régime général ou au régime agricole.
- **Départ anticipé possible :**
 - À partir de 57 ans, avec minoration si la retraite de base n'est pas accordée à taux plein ;
 - En cas de handicap, de carrière longue ou de carrière pénible.

Pensions versées

- **Calcul de la pension :** le nombre de points obtenus x valeur du point.
- **Bonifications et Majorations :** majoration pour enfants : 10 % à partir de 3 enfants et 5 % par enfant supplémentaire, dans la limite de 30 % pour 7 enfants et plus.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies,

sinon sous conditions.



Plus d'infos : www.ircantec.fr

> *Notre fiche pratique [ICI](#)*

FICHE PRATIQUE : la saisie sur salaire

Mieux comprendre ce qu'est la saisie sur salaire... définition, champ d'application, procédure...

Examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2025

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2025-63 du 5 février 2025) concernant l'examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2025 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 7 mars 2025.