

Neuvième réunion sur les retraites : une séance dédiée à la capitalisation

Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions sur les retraites avec la capitalisation. Alors qu'une partie du patronat souhaiterait encourager son développement, les organisations syndicales refusent qu'une part de capitalisation se substitue à la retraite par répartition.

La neuvième séance de négociation autour de la réforme des retraites, le 24 avril, était consacrée à un sujet loin de faire consensus : la capitalisation. En effet, alors que le système français de retraite se fonde sur le principe de répartition, c'est-à-dire que les actifs paient pour les pensions des retraités, il y a toujours eu, du côté patronal, des partisans de la capitalisation, système dans lequel les actifs bénéficient, au moment où ils prennent leur retraite, de l'argent qu'ils ont mis de côté pendant leur carrière. La CPME, en particulier, pousse depuis le début des discussions pour l'instauration d'une part de capitalisation obligatoire dans notre système.

La capitalisation ne peut remplacer la répartition

La CFDT a donc été très claire lors des discussions. Ce mode de financement des pensions existe déjà en France, particulièrement dans les grandes entreprises. Il pourrait donc être utile de réfléchir à la manière de le rendre plus accessible aux salariés des petites et moyennes entreprises. En revanche, la capitalisation ne peut se substituer (même partiellement) à notre système par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations.

« Personne ne défend l'idée de passer d'un système à l'autre, pas même le patronat, résume le secrétaire général adjoint de la CFDT, Yvan Ricordeau. D'ailleurs, ce serait extrêmement complexe sur le plan technique. Il faudrait que les actifs d'aujourd'hui cotisent deux fois ; une fois pour payer les pensions des retraités et une fois pour préparer leur propre retraite. En revanche, si le patronat souhaite que l'on favorise la généralisation de la capitalisation à tous les salariés, et qu'ils sont prêts à y participer, pourquoi ne pas ouvrir de nouvelles discussions sur ce sujet ? »

Selon la CFDT, imaginer une épargne à la main des partenaires sociaux pourrait avoir un intérêt car cela permettrait d'exiger des rendements qui ne soient pas contre-productifs des points de vue social et environnemental.

L'épargne, une importante source de revenus à la retraite

Cette neuvième rencontre aura donc eu le mérite d'aborder la question de l'épargne des Français – qui reste un élément essentiel à la retraite. Alors que la capitalisation est marginale (5,1 % des cotisations et 2,3 % des pensions versées), l'épargne constitue en France une source importante de revenus au moment de la retraite, que ce soit du fait de la possession de sa résidence principale ou de placements financiers comme l'assurance-vie. C'est cette épargne qui rend aujourd'hui le niveau de vie moyen des retraités supérieur à celui des actifs. On ne peut donc s'en désintéresser dans le cadre d'une discussion ayant pour sujet les retraites

Par Jérôme Citron
rééditeur en chef adjoint de CFDT Magazine – Source CFDT-UFETAM

Gestion et paie des agents du MASA exerçant des fonctions relevant du MATTE, la délégation de gestion s'arrête au 1er mai 2025

C'était annoncé : le déploiement de la PSC santé avait sonné le glas de la délégation de gestion des agents du MASA exerçant des fonctions au MATTE, la fin de cette délégation est programmée pour le 1er mai 2025 comme mentionné dans le flash INfo RH du MASA du 28 avril 2025 après 17 années de fonctionnement.

Ce qu'il faut en retenir : quelles incidences ?

- Sur le poste occupé et la rémunération : aucun changement !
- A compter du 1er mai, la rémunération des fonctionnaires appartenant à un corps du MASA, affectés sur un poste du MATTE est reprise par les services du MATTE, à l'exception :
 - des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)
 - des agents assurant les missions relatives aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) sur le volet « agricole », pour le volet élevage (pisciculture ou élevage) et le suivi de la faune sauvage captive, qui feront l'objet d'une nouvelle délégation de gestion entre

les deux ministères.

- Les agents concernés par ce changement de gestion **seront placés en position normale d'activité (PNA) au sein du MATTE** (y compris les fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels du MASA relevant du périmètre du pôle ministériel, à savoir les chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement et les APST, les agents mis à disposition d'organisations internationales par le MATTE).

Ce qui va changer !

Si la rémunération ne change pas, le traitement des **éléments accessoires de paie revient désormais aux services du MATTE**. Les éléments accessoires sont par exemple :

- le remboursement des frais de transport domicile-travail quelque soit la région
- le forfait mobilité durable
- l'alimentation du CET ou la monétisation des jours épargnés
- l'indemnité forfaitaire de télétravail
- la rémunération d'astreintes ou d'interventions

Ces éléments accessoires répondent à des instructions propres au MATTE, il convient à partir du 1er mai de s'y conformer.

Enfin, le SRH a mentionné dans son flash info qu'en raison des travaux liés à la bascule, **aucun élément accessoire ne pourra être versé sur la paie de mai**. Les régularisations interviendront à compter de la paie de juin.

Pour toutes questions et inquiétudes, la CFDT-SPAgri reste évidemment à l'écoute des agents qui basculent définitivement vers le MATTE. La CFDT-UFETAM du MATTE se tient à vos côtés pour vous accueillir dès le 1er mai.

Budget, mesures catégorielles, emplois... La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025... ça pourrait piquer !

Malgré les gels annoncés, les mesures d'économies déjà lancées par de précédents gouvernements, force est de constater leur résultat avec ce qui est aujourd'hui dénoncé par le premier ministre : une hausse du budget destiné à la rémunération des agents de l'État (+ 6,7 % en 2024).

En conséquence de ce dérapage, le gouvernement choisit de resserrer la vis sur la politique salariale. La dernière [circulaire du Premier ministre](#) dresse les contours d'un nouveau cadre constraint pour les ministères et ses opérateurs sous tutelle en matière de gestion des effectifs et de mesures catégorielles, destinées à améliorer leur rémunération.

D'après le 1er ministre, les dépenses de personnel de l'État qui ont explosé en 2024 se chiffrent à **107 Md€** en augmentation de 6,7 % alors que l'inflation a nettement baissé (2 %). Le gouvernement exige donc plus de rigueur pour maîtriser les coûts.

A quoi s'attendre ?

Vers une maîtrise des crédits et une limitation des mesures catégorielles ?

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter** ;
- Elles doivent être **cohérentes avec les objectifs globaux** de politique salariale et compatibles avec les budgets ;
- **Dépenses de personnel plafonnées** : aucun dépassement autorisé, y compris pour les mesures catégorielles.

Pour rappel, les mesures catégorielles ne sortent pas du « chapeau », elles sont programmées, affichées et validées par la direction du budget ! Le catégoriel permet de financer des mesures « one shot » mais permet aussi de financer des mesures pérennes comme une revalorisation de l'IFSE ! Lorsque la mesure catégorielle embarque avec elle une certaine pérennité, ce n'est pas une surprise. Les mesures catégorielles permettent, par ailleurs, de redonner un peu de pouvoir d'achat aux fonctionnaires alors que la valeur du point stagne depuis des années.

La CFDT-SPAgri exprime donc ses inquiétudes face à ce resserrage de vis et espère que la revalorisation de l'IFSE aura bien lieu malgré ces annonces officielles !

Des impacts sur la gestion des emplois ?

- Respect strict des **schémas d'emplois votés** par le Parlement ;
- Pas de rattrapage possible sur les années précédentes.

Sur ce point, le MASA ne devrait pas être trop concerné tant il semble être un « bon élève ».

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- Être justifiées par des données de gestion prévisionnelle (GPEC, pyramide des âges, attractivité...) ;
- Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires (suppression de primes obsolètes, fusions de corps...) ;
- Harmoniser les situations pour favoriser les mobilités et l'équité.

Toute concertation avec les syndicats doit être coordonnée avec les ministères du Budget et de la Fonction publique. Aucune annonce ou engagement unilatéral ne sont autorisés sans validation interministérielle.

L'avis de la CFDT : les agents publics sont une richesse pas un coût

Si la CFDT n'est pas opposée à une gestion responsable des deniers publics, il n'est guère acceptable que les agents publics soient in fine la variable d'ajustement du redressement budgétaire.

La reconnaissance des métiers, l'attractivité de certains secteurs ou fonctions et l'équité de traitement entre catégories et corps doivent rester des priorités de sorte à fixer un cap pour le bon fonctionnement de la communauté de travail.

La CFDT s'oppose à toute logique de rigueur aveugle : la politique salariale ne peut se résumer à des restrictions comptables. Elle doit rester un outil de reconnaissance et de justice professionnelle dans la fonction publique.

Les concertations sociales doivent être effectives et non réduites à de simples formalités, de vagues annonces ou promesses. Les mesures catégorielles doivent être pensées pour tous les agents, avec eux, pour répondre aux enjeux de carrières, d'attractivité et de qualité du service public.

La CFDT continuera à défendre une vision équilibrée, humaine et responsable de la gestion publique.

En conclusion :

Les agents publics sont une richesse essentielle pour le développement de nos territoires et la préservation de notre qualité de vie : un soutien durable est primordial

> Document joint :

- *La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025*

[circPM042025](#)

Santé mentale des agents : un webinaire le 6 mai prochain inscrire à votre agenda

Un constat

Selon le dernier baromètre d'Empreinte Humaine (novembre 2023), 1 salarié sur 2 s'estime en détresse psychologique. Et pourtant, 56% des salariés ne souhaitent pas parler de leur santé mentale à leur manager.

Un webinaire sur webex pour en parler

avec l'intervention de l'association la Maison perchée

Le mardi 6 mai à 13h – Durée 1h30

Connexion via le lien ci-dessous :

<https://agri.webex.com/agri/j.php?MTID=m60c097b5cdafca2c1bfd46c712b29f45>

Code d'accès : 2742 856 7305

Mot de passe : CSpCWjRN833

**Pour toutes questions, adresser un mail à
catherine.genin@agriculture.gouv.fr.**

Programme du webinaire

- Santé mentale : décryptage sur les différents troubles psychiques ;
- Témoignage d'une personne concernée (pair-aidante) : impact des troubles sur la vie professionnelle, aménagements mis en place ;
- Analyse d'une experte, Claire Le Roy-Hatala, sur les enjeux de la santé mentale en milieu professionnel, les bonnes pratiques de prévention et d'accompagnement ;
- Temps de questions-réponses.

En complément : La fonction publique débat de la santé mentale des agents

Faire avancer la compréhension et la prise en charge de la santé mentale. C'est l'objectif qu'a affiché le gouvernement Bayrou en décidant de faire de cette santé mentale une "grande cause nationale" en 2025. "La santé mentale est l'affaire de tous", explique l'exécutif. Et ce, y compris dans la sphère du travail, notamment dans la fonction publique.

À ce propos, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) organise ce jeudi 24 avril un groupe de travail sur la question de la santé mentale des agents publics. Un sujet inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social défini par le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli. Les nombreux cas d'épuisement mental des agents publics, notamment dans le secteur de la santé, sont "d'une grande gravité", a-t-il récemment indiqué. Une situation qui, selon lui, "ne saurait durer", à défaut d'être nouvelle.

"Le renforcement de l'attention portée à la santé mentale de nos soignants et, plus largement, de tous nos agents publics, est indispensable", avait ajouté le ministre en promettant *"d'engager plusieurs mesures en ce sens"*. Reste désormais à savoir lesquelles. Les leviers permettant de prévenir l'apparition de troubles psychiques sont nombreux en tout cas : l'organisation du travail, la régulation de la charge de travail, l'autonomie, la clarté des missions, la reconnaissance au travail ou encore la qualité du management et les relations professionnelles. De nouveaux groupes de travail sont prévus en mai et en juin.

> **Source** : Bastien SCORDIA – *Acteurs Publics*

> **Pour aller plus loin :**

- *La santé mentale, grande cause 2025 du gouvernement : retrouvez le site dédié à « [Parlons de la santé mentale](#)«*
- *Informations pratiques de l'assurance maladie sur la santé mentale*
- *Les [informations sur la santé mentale](#) du ministère en charge de la santé*

Huitième réunion sur les retraites : une séance consacrée au financement de la protection sociale

C'est un pas de côté qu'ont décidé de faire les partenaires sociaux, jeudi 17 octobre. Après s'être mises d'accord sur une feuille de route, la semaine précédente, les délégations syndicales et patronales ont planché sur le financement de la protection sociale – une prise de recul nécessaire en vue de replacer la question des retraites dans son environnement global.

En réalité, c'est surtout le Medef qui était demandeur de ce temps d'échange et de réflexion, l'idée de l'organisation patronale étant de poser dans le débat public la question des cotisations salariales et patronales. D'ailleurs, le patronat ne cache pas son souhait de voir diminuer la part des cotisations (donc la part du travail) dans le financement de la protection sociale.

De la nécessité de clarifier le financement

De son côté, la CFDT a défendu l'idée qu'il fallait clarifier le financement de la protection sociale en distinguant ce qui devait relever de la cotisation et ce qui devait relever de l'impôt. Autrement dit, en opérant une distinction entre le contributif (la retraite, le chômage...) et ce qui devrait

relever en grande partie de la solidarité nationale, et donc de l'impôt (la santé, notamment).

La CFDT a tenu néanmoins à rappeler, lors de cette séance, qu'un récent rapport du Haut Conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) a montré que la protection sociale participe au développement de la productivité. C'est notamment le cas des prestations maladie, familiales et pour l'autonomie : elles permettent aux travailleurs de continuer de travailler (en restant en bonne santé, par les solutions de garde d'enfants, par l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie, etc.). Dès lors, le financement par les cotisations ne doit pas être totalement écarté.

« Ce n'est pas lors de cette discussion que nous allons nous mettre d'accord sur un nouveau mode de financement de la protection sociale, prévient le chef de file CFDT Yvan Ricordeau. Mais cette discussion a permis de mettre le sujet sur la table. Elle a surtout donné l'occasion de constater que la question des retraites ne peut être abordée indépendamment de tout l'écosystème qui fait aujourd'hui notre modèle social. »

L'ordre du jour de la prochaine séance de négociation, qui aura lieu le jeudi 24 avril, doit normalement être consacré à la capitalisation. Une demande patronale qui émane plus particulièrement, cette fois-ci, de la CPME...

> **Par Jérôme Citron**
Rédacteur en chef adjoint de *CFDT Magazine*

Pétition intersyndicale contre le jour de carence et pour le maintien de la rémunération à 100% en cas de congé maladie ordinaire

Depuis le 1er mars 2025, en cas d'arrêt maladie ordinaire, après prélèvement du jour de carence, les agent·es de la Fonction publique sont désormais rémunéré·es à hauteur de 90 % du traitement indiciaire et de leurs indemnités contre 100 % auparavant.

Cette mesure imposée par le gouvernement Bayrou, ajoutée au jour de carence déjà existant, vient accroître leurs difficultés financières et réduire un peu plus encore leur pouvoir de vivre.

Alors que les arrêts maladie augmentent fortement en raison de la dégradation des conditions de travail et de la perte du sens au travail engendrées, entre autres, par la baisse drastique des moyens alloués aux services publics, cette décision résonne comme une double peine opposée à celles et ceux qui œuvrent quotidiennement pour l'intérêt général.

Chaque agent·e est invité·e à signer cette pétition en faveur de l'abrogation du jour de carence et du maintien de la rémunération à 100 % en cas de congé de maladie ordinaire.



Signez la pétition intersyndicale !

7ème réunion sur les retraites : les partenaires sociaux adoptent une nouvelle feuille de route

La septième séance de négociation retraites aura permis de valider une feuille de route paritaire. Un nouveau round de discussions va pouvoir commencer. Par ailleurs, le second rapport de la Cour des comptes conforte l'analyse de la CFDT quant à la nécessité de mesures en faveur des ouvriers, des femmes et des personnes ayant des soucis de santé.

Le travail était déjà bien entamé lors de la sixième séance de négociation, il s'est achevé à la septième séance. Le 10 avril, les partenaires sociaux ont en effet mis la touche finale à leur nouvelle feuille de route, laquelle va guider à présent leurs travaux jusqu'à la fin du mois de mai. Rappelons qu'il s'agissait de s'affranchir de la commande du Premier ministre ; en d'autres termes, reprendre la main sur le dossier des retraites afin de pouvoir avancer sereinement sans être parasités par des considérations politiques.

Dans un document relativement court, les partenaires sociaux ont ainsi posé les objectifs de cette négociation. Trois

thématisques ressortent : la nécessité d'une réforme qui rétablisse l'équilibre financier du système, d'une réforme de la gouvernance du système et d'une réforme qui tiennent compte de la diversité des salariés et qui prévoient des mesures de solidarité. « *Maintenant que nous avons cette nouvelle feuille de route, un nouveau cycle de discussion va pouvoir commencer* », résume Yvan Ricordeau. Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui mène la délégation orange dans le cadre de cette négociation, il sera toujours aussi difficile de trouver un accord mais ce document a le mérite de bien circonscrire les enjeux.

Préserver le système de retraites par répartition

La CFDT est persuadée que le retour à l'équilibre du système constitue un élément fondamental en vue de préserver le système de retraites par répartition à moyen et long terme, tout comme elle pense qu'il est essentiel de pouvoir mieux piloter ledit système afin d'éviter les grandes réformes qui se succèdent sans apporter de solution satisfaisante – à l'image de celle de 2023, qui a été massivement rejetée par la population. Enfin, la CFDT se félicite que la feuille de route reconnaissse la nécessité de prendre des mesures concernant la pénibilité, de tenir compte de l'égalité femmes-hommes et de travailler sur le taux d'emploi des jeunes et des seniors.



Le [second rapport de la Cour des comptes](#), commandé à l'occasion de cette négociation retraites, conforte d'ailleurs l'analyse faite par la CFDT. Consacré à l'impact du système de retraites sur la compétitivité et l'emploi, il met en évidence le besoin de nouvelles mesures d'équité face aux reports successifs de l'âge légal de départ.

Une donnée est particulièrement éloquente : le recul de l'âge de départ à la retraite à la suite de la réforme de 2010 n'a pas eu les mêmes conséquences pour les cadres et les ouvriers. Côté ouvriers, cela s'est traduit par un allongement de la durée en emploi pour 66 % d'entre eux, contre 85 % côté cadres. Autrement dit, beaucoup d'ouvriers se sont retrouvés dans une situation précaire, à savoir ni en emploi ni à la retraite. Et pour les femmes, il s'est produit une augmentation du temps partiel, notamment quand il s'est agi d'aider un proche.

Des mesures correctives tenant compte des

réalités du travail

« Il me semble que travailler sur la différence de temps passée à la retraite entre les salariés est une piste à explorer », a souligné le premier président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, en présentant les conclusions de ce rapport, le 10 avril. « Nous nous attendions à un rapport très économique, nous avons été agréablement surpris, affirme Yvan Ricordeau. Le travail effectué par la Cour des comptes met parfaitement en évidence ce que défend la CFDT : la nécessité de prendre des mesures correctives pour tenir compte de la réalité du monde du travail. Il souligne également qu'il n'y a pas de mesure miracle, qu'il faudra agir sur différents paramètres, ne pas se limiter à l'âge de départ ou à la durée de cotisation. »

Les deux prochaines séances de négociation (les 17 et 23 avril) permettront justement de faire un pas de côté dans la réflexion. Elles seront consacrées au financement de la protection sociale en général, et pas uniquement au système de retraites. A voir [ici le calendrier de travail amendé](#).

> **Par Jérôme Citron**
Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> **Source CFDT-UFETAM**

Campagne de CIA, bilan et perspectives pour 2025 !

Présidé par Nadine Richard-Pejus, adjointe du chef du Service des ressources humaines (SRH), un groupe de travail concernant le complément indemnitaire annuel (CIA) s'est tenu le 9 avril dernier. Il visait, d'une part, à faire un bilan de la dernière campagne d'attribution du CIA et, d'autre part, à présenter aux organisations syndicales représentatives la campagne 2025. Nadine Richard-Pejus était accompagnée d'Arnaud Scolan, adjoint du sous-directeur des carrières et de la rémunération, Günther Roelens, chef du bureau du pilotage de la rémunération et son adjointe en charge du pôle indemnitaire, Marion Jobart.

La CFDT était représentée par Virginie Pelerin (CFDT-EFRP), Joel Montellimar (CFDT-EFRP), Jean-Philippe Mallet (CFDT-SPAgri), Marc Joumier (CFDT-SPAgri) et Frédéric Laloy (CFDT-SPAgri). Ce groupe de travail était organisé autour de deux points à l'ordre du jour :

- Un bilan de la campagne 2024 de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) ;
- Une présentation des modalités de campagne pour l'année 2025.

La CFDT-SPAgri a porté les sujets suivants :

- Impact de l'attribution du CIA pour les agents ayant fait une mobilité interministérielle au cours de 2024 ;
- Prise en compte dans les campagnes d'attribution du CIA des agents partis à la retraite ou décédés l'année précédente ;
- Les modalités de recours pour les agents contestant le montant de CIA qui leur est attribué ;
- Les problématiques de l'utilisation du CIA par l'administration pour rémunérer les agents effectuant des tâches ne faisant pas partie de leurs missions.

Demandés par la CFDT à plusieurs reprises, c'est la première fois que des échanges avec les organisations syndicales sont

organisés par l'administration pour dresser un bilan de la campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA). Il faut donc saluer cette initiative qui a du sens (on peut espérer que les échanges permettent quelques évolutions avant la publication de la prochaine note de service définissant les modalités de la campagne 2025) et qui vise à amener de la transparence sur un dispositif parfois décrié par les agents.

Quelques éléments de contexte

Pour rappel, les modalités de campagne de modulation du CIA ont été fortement modifiées au cours de l'année 2022 (concernant donc l'année 2021). Depuis cette réforme du dispositif, aucune évolution majeure n'a eu lieu tant sur les modalités de campagne que sur les montants des barèmes de CIA permettant de déterminer les enveloppes accordées aux structures.

Cette réforme avait notamment conduit à avancer le mois de paiement du CIA à la fin de l'été afin que le versement soit le plus rapproché possible de la fin de la période des entretiens professionnels qui permettent d'apprécier et définir la manière de servir et l'engagement professionnel des agents.

Après trois années de fonctionnement sur la base de ces modalités et avant que l'administration ne lance l'exercice pour une quatrième année consécutive, la CFDT avait demandé à plusieurs reprises au SRH la réalisation d'un bilan afin de pouvoir le cas échéant proposer des pistes d'évolution.

Que doit-on retenir de ce bilan ?

D'abord, quelques chiffres

La campagne CIA a coûté environ **17 millions sur 2024** pour presque **14 000 bénéficiaires**. Il est rappelé que ces chiffres, tout comme les modalités de campagne, ne comprennent pas les emplois fonctionnels de direction de l'État, d'inspection générale et de contrôle, qui relèvent du ministère de l'agriculture.

L'administration a souhaité communiquer sur des moyennes de CIA par catégories, ces montants sont précisés ci-dessous :

	2024	2023
Cat. A	2 039 €	2 030 €
<i>dont personnels administratifs</i>	2 229 €	2 225 €
<i>dont personnels techniques</i>	1 852 €	1 846 €
Cat. B	909 €	907 €
<i>dont personnels administratifs</i>	959 €	963 €
<i>dont personnels techniques</i>	890 €	885 €
Cat. C	680 €	682 €
<i>dont personnels administratifs</i>	692 €	692 €
<i>dont personnels techniques</i>	621 €	630 €
Total général	1 275 €	1 271 €

Pour la CFDT-SPAgri, ces chiffres ne présentent aucun d'intérêt et ne permettent pas de tirer d'informations fiables sur une éventuelle équité de traitement entre corps, sur l'égalité de traitement femmes/hommes... La CFDT a par ailleurs fait savoir qu'elle regrettait que :

- La filière formation recherche ne soit pas du tout citée dans ce bilan car probablement noyée dans les corps techniques ;
- la catégorie A+ (bien que n'étant pas une catégorie en tant que telle) ne soit pas identifiée et donc « noyée

- » dans la catégorie A ;
- la distinction des secteurs d'affectation administration centrale/services déconcentrés, bien apparente dans la détermination des barèmes servant au calcul des enveloppes de CIA, n'apparaît pas dans le bilan du SRH.

La CFDT-SPAgri a proposé de :

- Réaliser une vraie distinction des montants de CIA octroyés par corps et par catégorie en distinguant les corps A+. Ceci ne devrait pas être difficile à faire en matière de tableau croisé dynamique (les apports étant définis par corps/grade). Le détail pourrait être poussé jusqu'à la distinction par grade comme le souhaiteraient par ailleurs d'autres organisations syndicales ;
- Identifier les filières administrative, technique et formation-recherche dans un bilan amendé ou un prochain bilan ;
- Distinguer impérativement les secteurs d'affectation selon la cartographie déterminée par l'administration dans sa note de service relative à la campagne de CIA.

Une autre organisation syndicale a par ailleurs proposé d'établir des comparatifs de CIA versés par typologie de fonctions exercées. Si cela peut s'avérer intéressant sur le fond (mais probablement plus complexe à mettre en œuvre), il conviendra de ne pas oublier de croiser la fonction avec le corps des agents...

Enfin, il est à noter que près de **90 % des modulations de CIA correspondent à des manières de servir très satisfaisantes ou excellentes**. Avec des enveloppes d'apport de CIA fermées et de telles modulations, faire varier positivement les montants de

certains revient automatiquement à baisser ceux d'autres agents.

Des échanges autour des modalités de recours des agents

De nombreuses organisations syndicales relatent l'absence de notifications communiquées aux agents ou des remises aux agents dans des délais très tardifs, voire pas en main propre. Ces délais ou absences créent à juste titre du mécontentement, un sentiment de bidouillage, et peuvent compliquer les voies de recours pour certains agents.

L'administration semble avoir pris en compte ces remarques. Elle a présenté quelques chiffres concernant les recours : seulement **29 recours sont remontés en administration centrale et 57 % ont fait l'objet d'une révision du montant de CIA accordé**. Ces chiffres sont faibles et ne prennent pas en compte les recours faits en premier lieu auprès du RAPS et des structures. Les organisations syndicales ont demandé de manière unanime à ce que des compléments d'information soient apportés de manière à connaître :

- La volumétrie des recours faits auprès des structures et du RAPS avec taux de suivi ;
- La volumétrie des recours faits auprès de l'administration centrale avec taux de suivi ;
- La volumétrie des recours contentieux suite à une campagne connus de l'administration.

Il a également été demandé à ce que la note de service précise clairement :

- Quelles sont les différentes voies de recours existantes, ainsi que le chemin suivi pour chacune d'entre elles ;
- Les délais impératifs à respecter pour que chaque notification soit communiquée à l'agent concerné.

L'administration a indiqué qu'elle prendra en compte les différentes remarques pour la note de campagne CIA à paraître prochainement.

Le SRH a par ailleurs apporté une précision importante : le bureau de gestion compétent notifiera à chaque agent participant à la campagne CIA la décision finale concernant son recours. Si le recours est accepté par l'administration, c'est vers le bureau de gestion de l'agent concerné que la RH de proximité devra se retourner pour connaître le mois de mise en paiement.

Des échanges sur certaines situations spécifiques

- Concernant les agents ayant réalisé une mobilité ou partis à la retraite au cours de l'année de référence de la campagne

Comme chaque année, il est constaté que des agents quittant le MASA ou partis à la retraite l'année précédent la campagne sont parfois exclus du versement du CIA, ce qui est anormal.

Pour les agents ayant réalisé une mobilité interministérielle, l'adjoint au sous-directeur des carrières et de la rémunération a indiqué que la convergence entre administrations était désormais totale dans le périmètre de l'administration territoriale de l'État (en dehors des ministères régaliens comme le ministère de l'intérieur). Il est par ailleurs établi qu'un agent quittant ses fonctions en cours d'année a droit au versement d'un CIA de la part de l'employeur qu'il quitte. L'absence de versement ne devrait donc plus se produire.

Pour les agents partis à la retraite, les apports de CIA de ces agents semblent parfois utilisés pour augmenter le CIA des agents toujours en poste... ce n'est évidemment pas normal. **La CFDT-SPAgri demande à ce que les agents qui partent à la**

retraite ne soient pas pénalisés et bénéficient d'une modulation de CIA correspondant à leur apport.

- Concernant les agents relevant du statut d'encadrement des établissements publics d'enseignement agricole

Avec la mise en place du PACTE « enseignants », les directeurs d'établissements du ministère de l'éducation nationale ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire. Dans les délais très contraints de la mise en place du PACTE, le MASA a utilisé le CIA pour assurer le parallélisme des mesures mises en place à l'Éducation nationale. Le CIA des agents du statut d'encadrement comprend donc l'équivalent d'une part fixe correspondant au PACTE et l'équivalent d'une part variable correspondant à la manière de servir de l'agent. L'administration a indiqué qu'elle ne pouvait pas à ce stade confirmer que cette mesure serait reconduite en 2025 (il nous semble pourtant qu'elle l'est pour ce qui concerne le ministère de l'éducation nationale...).

La CFDT-SPAgri a indiqué qu'il serait préférable de revoir le montant d'IFSE des agents concernés en l'augmentant sur la base du montant de CIA versé actuellement. Cela sera plus lisible pour les agents qui n'auront donc pas à attendre la rémunération du travail supplémentaire quotidien. Le SRH a indiqué qu'il réfléchissait actuellement à cette piste de travail.

- Concernant les agents décédés

Il arrive régulièrement que les ayants droit d'un agent décédé sollicitent le SRH pour clore définitivement son dossier de paie. A la douleur de la disparition s'ajoute la difficulté d'effectuer cette démarche.

La CFDT-SPAgri propose à l'administration de reconduire une mesure simple permettant aux ayants droit ne plus faire cette démarche : verser pour l'agent décédé un CIA *prorata temporis* sur la base de sa modulation de l'année antérieure, sans que

le montant versé ne soit pris en compte pour déterminer l'enveloppe de CIA de la structure d'affectation de l'agent. Le SRH va étudier cette proposition.

Un focus sur le CIA exceptionnel versé en fin d'année

Avec les critères édictés pour son versement, ce sont environ **3,5 M€ qui ont été versés à plus de 11.000 bénéficiaires**.

La CFDT-SPAgri a interrogé le SRH sur le devenir des crédits consommés en 2024 et leur éventuel « recyclage » sur d'autres mesures indemnитaires. L'administration a rappelé le caractère exceptionnel de cette mesure fin 2024 qui a priori ne sera pas reconduite en 2025. Le SRH a par ailleurs indiqué que les crédits ne seront pas reportés sur une autre mesure indemnitaire.

Une réflexion post GT : si nous pouvons saluer le versement de ce CIA exceptionnel en cette période de perte de pouvoir d'achat, et à supposer qu'un dispositif identique soit reconduit en 2025, la CFDT-SPAgri suggère de créer des règles d'octroi qui permettent aussi de différencier les corps dits « A+ » des corps de catégorie A.

Un focus sur les remplacements en abattoirs

A l'automne 2024, les remplacements en abattoirs ont encore été rémunérés en utilisant le CIA. Le SRH a ainsi indiqué avoir rémunéré **6 319 jours pour une dépense d'environ 250 000 euros**.

Sans revenir sur le bilan des agents ayant atteint le plafond réglementaire de CIA de leur corps et n'ayant ainsi pu percevoir l'intégralité du montant qui leur était dû, au titre des jours de remplacement en abattoir qu'ils ont effectué pour la DGAL, le SPAgri-CFDT a demandé de :

- Préciser le nombre d'agents concernés par cette mesure en complément du nombre de jours réalisés (ce nombre de jours représente plus de 17 ETP, il est important de savoir si ces remplacements sont assurés par quelques dizaines ou centaines d'agents) ;
- Préciser, par exemple dans un histogramme, le nombre d'agents concernés par nombre de jours (tranche de 10 jours par exemple) ;
- Rappeler les chiffres des années précédentes à titre de comparaison.

A la question de **la CFDT demandant si le vecteur indemnitaire spécifique au remplacement en abattoirs se concrétisait avec la DGAFP** (comme évoqué par le chef du SRH il y a maintenant 10 mois), il a été répondu :

- Que le dossier était toujours à l'étude ;
- Qu'une réflexion était par ailleurs en cours pour augmenter les plafonds réglementaires de CIA des agents effectuant des remplacements en abattoir, permettant ainsi de les rémunérer plus facilement.

La CFDT-SPAgri s'est dite surprise par l'idée d'ouvrir des marges de manœuvre en augmentant les plafonds réglementaires de CIA (sont concernés les techniciens supérieurs du MASA et les adjoints techniques relevant du MASA). Ceci étant dit, la CFDT-SPAgri saluerait bien évidemment une telle réussite de la part du SRH auprès de la DGAFP et de la direction du Budget. A ce stade, il est cependant très probable que le dispositif perdure encore en 2025 avec les défauts qu'on lui connaît (atteinte rapide des plafonds réglementaires du fait du versement du CIA au titre de la campagne fin août, et report partiel de paiement, l'alternative étant de ne pas rémunérer les agents pour l'ensemble des jours de remplacement en abattoir).

Doit-on attendre des évolutions en matière de campagne de CIA ?

A priori pas grand-chose de ce côté-là pour l'exercice à venir en dehors des suggestions faites au cours des échanges de ce groupe et listés précédemment.

Le dispositif mis en place pour gérer la campagne de modulation du CIA est donc reconduit dans ses grands principes avec le calendrier prévisionnel mentionné ci-dessous.

Étapes	Campagne de CIA (RIFSEEP)
Envoi des fichiers de campagne aux MAPS	5 mai 2025
Validation des propositions d'attribution du CIA par les responsables de structure puis retour aux MAPS par les gestionnaires « primes » des structures	16 juin 2025
Vérification par les MAPS des montants attribués par les structures ainsi que du respect de l'enveloppe globale	27 juin 2025
Contrôle et validation par le BPREM des montants communiqués par les MAPS	11 juillet 2025
Mise en paiement	Août 2025
Mise à disposition des notifications individuelles	Août 2025
Notification aux agents par les structures	15 septembre 2025 au plus tard
Formulation éventuelle d'un recours par l'agent auprès de son responsable hiérarchique	Dans les deux mois qui suivent la notification

En dépit d'un support de présentation communiqué la veille du GT au contenu plutôt léger, on aurait pu s'attendre à une réunion un peu creuse. Cela n'aura pas été le cas et les échanges entre les organisations syndicales et l'administration ont été nombreux et constructifs, permettant ainsi de proposer quelques améliorations et pistes de travail. La CFDT-SPAgri souhaite que ce premier rendez-vous se reconduise a minima annuellement avec des informations plus complètes.

Que penser du CIA ?

Pour la CFDT, cette prime au mérite difficilement objectivable ne constitue pas la priorité des agents ... qui

préfèrent une rémunération stable et durable : l'augmentation du point d'indice et, à défaut, la revalorisation de l'IFSE que nous attendons toujours au MASA (nous fêtons cette année le deuxième anniversaire des promesses faites concernant ce dossier) !

> Pour aller plus loin

- *Le support de présentation communiqué au cours du groupe de travail (en attente d'une version corrigée et amendée par l'administration)*

[20250403_campagne_CIA2024&2025](#)

Fin de détachement : quels conseils, quels impacts sur ma paie ?

Le plus souvent, afin d'enrichir votre parcours professionnel ou pour d'autres raisons (mobilité géographique par exemple), il peut arriver que vous envisagiez de demander un détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi.

Deux cas de figure peuvent se présenter majoritairement :

- **un détachement de courte durée** (moins de six mois) . Dans ce cas, vous serez obligatoirement réintégré dans votre emploi antérieur quand vous retournez au ministère de l'agriculture et de la souveraineté

alimentaire (MASA).

- Un **détachement de longue durée** (moins de cinq ans). Dans ce cas, vous pourrez demander à tout moment de revenir au MASA.

Un point de vigilance pour tous

Au regard de l'annonce récente par la direction du Budget du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique selon laquelle chaque ministère devrait prévoir pour les trois prochains exercices budgétaires (2026-2028) « un niveau ambitieux de diminution des effectifs », il convient donc de bien réfléchir avant d'entamer une telle démarche, surtout si vous envisagez de revenir à terme dans ce ministère.

Par ailleurs, les agents qui sont actuellement détachés dans un autre ministère et qui souhaiteraient revenir prochainement au MASA doivent envisager le plus tôt possible leur retour afin d'augmenter la probabilité d'une affectation sur un poste qui les satisfasse.

Rappel réglementaire

La réglementation prévoit en effet que le fonctionnaire qui arrive au terme de son détachement de longue durée doit informer son administration d'origine au moins trois mois avant l'expiration du détachement. Il convient donc de prévenir au plus tard trois mois avant la fin de votre détachement le bureau de gestion dont vous relevez afin de l'informer de votre souhait de réintégrer le MASA.

Cela permettra de connaître la procédure prévue par ce bureau de gestion pour votre réintégration au MASA dans votre corps d'origine et d'assurer une reprise de la rémunération plus sereine.

De manière générale, le courrier de demande de retour au MASA

ne doit pas revêtir de formalisme particulier (un simple courrier signé et non motivé suffit) et peut très bien être transmis par mail.

La CFDT-SPAgri invite chaque agent à respecter impérativement le délai de prévenance, avec un courrier simple permettant de marquer le début de procédure de retour.

Parallèlement, nous invitons ces agents à contacter leur IGAPS référent (l'annuaire à jour est consultable [ICI](#)). Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la politique de mobilité précisent en effet que les structures employeuses et les agents qui le souhaitent peuvent s'appuyer sur le réseau des IGAPS. La note de service dédiée aux LDG indique notamment que « *chaque agent peut (...) demander un rendez-vous personnalisé avec l'IGAPS territorialement compétent, qui le conseillera et l'orientera vers les postes et structures répondant à son profil et ses attentes, et l'appuiera tout au long de sa démarche de mobilité* ».

Sans savoir ce que le bureau de gestion pourra le cas échéant proposer à l'agent en terme de poste, il conviendra également de consulter régulièrement la page emploi « [Rejoignez-nous !](#) » du MASA pour voir si certains postes proposés soit dans la campagne de mobilité de printemps du MASA (publication début mars 2025 pour une prise de poste théorique au 1er septembre suivant), soit dans les campagnes dites « au fil de l'eau » qui permettent à l'administration de pourvoir des postes à tout moment (publication toutes les deux semaines), sont intéressants.

La CFDT-SPAgri conseille donc chaque agent d'être proactif et de rechercher par soi-même un poste afin d'éviter la déconvenue de se voir proposer par le service des ressources humaines du ministère un poste insatisfaisant.

Que se passe-t-il en cas de refus du poste proposé ?

L'agent peut en tout état de cause refuser le poste proposé mais ne pourra être nommé à un autre emploi que dans le cas où un poste serait vacant, et ce quelle que soit sa localisation sur le territoire national. Entre le retour de détachement et la nomination sur un nouveau poste, l'agent perçoit une rémunération mais n'a pas vocation à percevoir de régime indemnitaire car ce dernier est déterminé par le poste sur lequel un agent est affecté (en fonction du groupe RIFSEEP du poste et du secteur d'affectation géographique).

Vu le contexte budgétaire actuel, ainsi que les tensions à venir en matière de gestion des emplois, croire que l'administration pourra encore affecter certains agents dans leurs structures en « surnombre » ou sur des postes en « besoin non reconnu » est une illusion.

La CFDT-SPAgri insiste donc une nouvelle fois sur la recherche pro-active d'un poste avec un maximum d'anticipation, le contexte tendu de gestion des emplois annoncés récemment par le gouvernement, pouvant rendre un retour plus complexe.

Mon ancien poste est toujours libre ?

Dans le cas où l'ancien poste de l'agent serait libre, ce dernier sera prioritaire pour y être affecté sous réserve que l'ancienne structure de l'agent retienne sa candidature et qu'un autre agent ne bénéficie pas pour ce poste d'une des priorités légales de mutation prévues par le code général de la fonction publique (par exemple si son poste est supprimé dans le cadre d'une restructuration).

Fin de détachement avant la date de fin de détachement ?

En tout état de cause, il est tout à fait possible d'être réintégré sur un poste du MASA avant la fin d'une période de détachement.

Pour toucher une rémunération, il faut cependant que l'agent ait trouvé un poste ou que le SRH puisse lui en proposer un.

A défaut de poste, l'agent serait placé en disponibilité d'office, sans être rémunéré, jusqu'à la fin de sa période de détachement en cours . Le détachement est en effet révocable à tout moment, que ce soit par le MASA ou par l'administration d'accueil.

Si l'administration d'accueil révoque le détachement avant la fin de la période de détachement en cours, elle devra continuer à rémunérer l'agent jusqu'à la première vacance disponible dans le grade d'origine de l'agent.

Pour les agents qui relèvent du RIFSEEP, le régime indemnitaire du poste sur lequel un agent sera affecté dépendra bien entendu du groupe RIFSEEP dans lequel le poste sera classé ainsi que du secteur d'affectation de l'agent.

Des agents en fin de détachement sont aujourd'hui en grande difficulté, sur le plan financier et familial. Cela n'arrive pas qu'aux autres. Cela arrive même à des agents qui ont suivi la procédure, qui ont un historique favorable au MASA et qui sont souples dans leur recherche de poste pour revenir au MASA, et ce tant sur le plan métier que géographique ! Les marges de manœuvre en matière d'accompagnement RH ne sont plus ce qu'elles étaient. Pour la CFDT-SPAgri, il est urgent que le MASA accompagne beaucoup mieux ces agents qui ont travaillé pour lui souvent pendant de nombreuses années...

Impôts sur le revenu 2024 : calendrier et conseils

Le calendrier

A compter du 10 avril 2025, plus de 40 millions de foyers fiscaux vont souscrire leur déclaration de revenus.

La date limite de dépôt de votre déclaration diffère selon les modalités retenues :

- **La déclaration en ligne**

Ce service sera ouvert jusqu'aux dates limites suivantes établies par département :



- **La déclaration papier**

Elle doit être déposée au plus tard le mardi 20 mai 2025 à minuit, y compris pour les résidents français à l'étranger. Si vous optez pour le format papier, les

formulaires seront envoyés entre le 28 mars et le 24 avril.

- **La déclaration automatique**

Depuis les revenus 2020, certains contribuables bénéficient de la déclaration automatique. Ce dispositif simplifie la démarche en dispensant les usagers de déclaration, à condition que leur situation n'ait pas changé depuis l'année précédente. Pour être éligible, vous devez avoir été imposé uniquement sur des revenus préremplis par l'administration fiscale en 2024, sans **aucun changement de situation** (naissance, mariage, déménagement). Si vous êtes concerné, vérifiez simplement les informations préremplies dans votre espace personnel sur le site des impôts, validez-les et signez.

Déclaration : attention aux sanctions en cas de retard

Il est fortement conseillé de noter ces dates dans votre agenda. En effet, en cas de retard, le montant de l'impôt peut être majoré de :

- **10 %** en l'absence de mise en demeure
- **20 %** en cas de **dépôt tardif de la déclaration** dans les 30 jours suivant la mise en demeure
- **40 %** lorsque la déclaration n'a pas été déposée dans les 30 jours suivant la réception d'une mise en demeure

Attention aux nouvelles règles sur votre déclaration !

Auparavant, pour bénéficier du crédit d'impôt (jusqu'à 50 % de la somme), il suffisait d'indiquer le **montant total des dépenses engagées dans la case 7DB** (crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile) et de conserver les factures

comme justificatif.

Depuis l'**adoption du budget 2025** par le Parlement le 6 février dernier, 4,5 millions de contribuables qui bénéficient de services à la personne devront apporter des précisions à leur déclaration.

Désormais, il faudra **ajouter à votre déclaration l'identité de la personne, de l'organisme ou de l'entreprise rémunérée, ainsi que le détail des prestations réalisées**. Les pièces justificatives, elles, devront toujours être conservées. **Attention**, ces nouvelles précisions sont obligatoires et en cas d'oubli, vous risquez de perdre **automatiquement votre avantage fiscal**, ce qui augmentera votre impôt. Vous risquez également une **amende pour non-respect des obligations déclaratives**.

Prélèvement à la source : Précisions concernant les couples mariés ou pacsés

À compter de septembre 2025, c'est désormais le taux individualisé du prélèvement à la source qui s'appliquera de plein droit sur les revenus personnels de chaque membre du foyer fiscal et non plus le taux commun. Chaque conjoint sera désormais soumis par défaut à son taux individualisé sur ses propres revenus et sur la moitié des revenus communs du ménage. Ainsi, ce taux a pour objet de mieux répartir l'impôt prélevé à la source entre conjoint selon les revenus déclarés par chacun. Mais les couples pourront opter pour le maintien du taux commun et renoncer à cette individualisation dans la rubrique «Gérer mon prélèvement à la source ».

Source : CFDT/UFETAM

> Pour plus de détails :

- A consulter [ICI](#) le guide pratique du ministère des finances ou en version intégrale ci-dessous :

[Brochure-DGFPIR-2025](#)

Agression des agents du MASA et de ses opérateurs

Les faits : des agressions et intimidations des agents qui se multiplient

Des agents du MASA et de ses opérateurs ont été menacés ou agressés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions :

- Directeur de la DDT de Haute-Corse agressé dans son bureau par un agriculteur ;
- Président coordination rurale de la chambre d'agriculture de Haute-Vienne qui a demandé la tête du directeur de la DDT ;
- Contrôleurs de l'ASP qui ont retrouvé, après leur mission, les roues de leur véhicule démontées ;
- Syndicat des JA de la Manche qui a mis en ligne une vidéo « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'OFB ;
- Véhicule personnel d'un agent de l'OFB dont les boulons d'une roue ont été dévissés dans le Tarn et Garonne ;
- Contrôleur phytosanitaire du SRAL de Nouvelle Aquitaine

attendu avec le fusil par un agriculteur contrôlé qui lui a dit à l'automne dernier : il y a deux balles dans le chargeur, une pour toi et une pour ma femme... pourtant la MSA était au courant des difficultés et suivait cet agriculteur mais l'information n'a pas été transmise aux services de l'État ;

- Annulation d'un projet pédagogique porté par une équipe éducative dans l'école forestière de Meymac en raison de menaces de la part de la FNSEA et JA ;
- Propos du nouveau président du CA de l'EPLEFPA de la Haute-Vienne, membre de la coordination rurale, qui a appelé à lutter contre les dérives de l'enseignement agricole.

Réponse sur le plan politique : la ministre de l'agriculture, reine du silence pour l'intersyndicale

On sait que la situation des agriculteurs est difficile, de par le contexte national et international, et c'est important que ce soit pris en compte. Mais cela ne justifie en aucun cas la violence.

Pour l'intersyndicale du MASA, l'État ne doit accepter aucune de ces dérives et porter plainte contre les auteurs, chaque fois que la situation le permet. Il est de la responsabilité de la ministre de faire cesser ces atteintes aux agents de son ministère qui portent en son nom les politiques du MASA. **L'intersyndicale a demandé à la ministre de prendre la parole pour dénoncer officiellement, et avec la plus grande fermeté, ces agissements. En vain...**

Notre ministre est sensibilisée aux difficultés des agriculteurs. Elle porte des propositions pour y répondre et c'est normal. Mais lorsque ses agents sont agressés ou intimidés par des agriculteurs, ses réactions sont timides

voire inexistantes. Comme l'a écrit Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, son attentisme n'aide pas, bien au contraire. C'est pourtant **la ministre de l'agriculture et pas la ministre des agriculteurs...**

Si on prend l'exemple de l'agression du directeur de la DDT de Haute-Corse, côté justice, l'agriculteur a été condamné à 10 mois de prison en comparution immédiate pour « violences volontaires aggravées en situation de récidive légale ». Et côté ministère de l'agriculture ?!

La CFDT-SPAgri demande sur le plan politique ([cf. compte-rendu du CSA ministériel pour plus de précisions](#)) :

- Une prise de **parole publique** de notre ministre ;
- Des consignes de fermeté et de la transparence sur les **sanctions administratives** (pourcentage de réduction des aides PAC...) en cas de refus de contrôle ;
- La participation de **représentants du personnel** lors de la rédaction de la charte sur les droits et les devoirs des agriculteurs et des contrôleurs.

Des réponses de l'administration pas à la hauteur. La CFDT fait pourtant des propositions concrètes.

Lors des instances, nous avons le sentiment d'être écoutés par l'administration qui ne nie pas le risque d'agression des agents. Mais les réponses apportées par la secrétaire générale du MASA et le président de la formation spécialisée du CSA ministériel ne sont pas à la hauteur :

- Droit de retrait ;
- Mise à jour de la note de service sur les agressions... sans échéance (!) ;

- Groupe de travail hypothétique sur le sujet.

La CFDT est un syndicat force de proposition. Aussi, nous avons mis sur la table une dizaine de propositions pour diminuer le risque d'agressions. Ces propositions ont été portées à la connaissance de l'administration. Des décisions concrètes s'imposent. Nous nous étonnons de n'avoir aucune réponse, aucun retour. Les présidents d'instance se renvoient la balle, ils prennent note mais ne prennent pas de décision. Cela nous donne le sentiment qu'il y a des consignes politiques venues d'en haut.

Nos propositions ([cf. compte-rendu du CSA ministériel pour plus de précisions](#)) :

- Contrôle en **binôme** chaque fois que l'agent le juge opportun ;
- Mutualisation des **bonnes pratiques** des services déconcentrés (boîte à outils) ;
- Dépôt de **plainte** systématique par la structure ;
- **Communication** interne quand il y a agression ;
- **Protection fonctionnelle** renforcée ;
- Informations sur le **risque de passage à l'acte**.

Comme l'a écrit Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction Publique :

- La CFDT ne se satisfait aucunement de cette passivité des employeurs, alors que le ministre de la Fonction publique n'a de cesse de mettre en valeur son attachement à la protection due aux agents publics.
- Elle demande aux responsables politiques d'arrêter de mettre en cause les agents de l'État qui seraient la source des maux du monde agricole et plus largement du monde économique. Attiser la colère n'est pas une solution, bien au contraire.

Recrutement par voie contractuelle donnant vocation à la titularisation d'un agent BOE dans le corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) - Année 2025

Le Ministère en charge de l'Agriculture propose aux personnes possédant une reconnaissance administrative de situation de handicap, 1 poste par la voie contractuelle donnant vocation à la titularisation dans le corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (art. L. 352-4 du code la fonction publique) au titre de l'année 2025.

Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-235 du 18 mars 2025](#) précisant les modalités de recrutement, pour lequel les inscriptions à l'appel à candidatures sont ouvertes jusqu'au 7 mai 2025.

Le dossier complet doit être transmis au Bureau de l'action sanitaire et sociale / pôle handicap à l'adresse postale suivante :

Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Secrétariat général / Service des ressources humaines
Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
Bureau de l'action sanitaire et sociale / Pôle handicap
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Le dossier peut également être transmis par courriel à : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

Le recrutement se fait en 2 étapes :

- Une sélection sur dossier à partir des éléments fournis par le candidat,
- Une épreuve d'admission sous forme d'un entretien de 40 minutes avec les membres de la commission.

Calendrier 2025 :

Mercredi 7 mai 2025	Clôture des dépôts de dossiers auprès du pôle handicap ministériel (SG/SRH/SDDPRS/BASS)
Jeudi 5 juin 2025	Résultats de la sélection sur dossier
Jeudi 19 juin 2025	Entretien de recrutement des candidats

> Note de service :

[2025-235_Recrutement Contractuel BOE en ISPV_ année 2025](#)

Formation spécialisée du CSA-AC du 11 mars 2025 : on avance lentement ...

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 11 mars 2025 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – adjointe au chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

La CFDT était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc, Nathalie Lebreton, Mireille Troupel et Micheline Warde.

En préambule, le médecin d'Auzeville-Tolosan s'est présenté. Il a pris ses fonctions le 3 septembre 2024, le poste était vacant depuis le 3 septembre 2023. Il est le médecin du travail des 185 agents affectés sur le site d'Auzeville-Tolosan (SNUM et SSP).

Des locaux et des équipements ont été mis à disposition pour le médecin du travail sur le site. Il a pour missions d'identifier les problématiques du site, d'accompagner et de réaliser la surveillance des agents du site.

Pour la CFDT, l'arrivée du médecin du travail à Auzeville-Tolosan est une très bonne nouvelle, après de nombreux mois sans médecin du travail dans une période particulièrement tendue où un suivi des agents était nécessaire.

Élection du secrétaire adjoint de

séance

Lionel Richoillet a été élu secrétaire adjoint de la formation spécialisée à l'unanimité et nous le félicitons.

Programme prévention

L'administration présente le programme prévention que vous pouvez retrouver [ICI](#).

Ce programme comporte cinq axes dont un axe dédié à la gouvernance qui se déclinent comme suit :

- **Axe 1** : Faciliter l'appropriation et l'usage du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des registres santé et sécurité au travail (SST) ;
- **Axe 2** : Renforcer la sensibilisation de tous les agents à la prévention en matière de santé et sécurité au travail : accueil des nouveaux arrivants, risque incendie et exercice d'évacuation, savoir réagir face aux risques, diffusion régulière d'information sur la prévention des risques professionnels ...
- **Axe 3** : Améliorer les conditions de travail : mieux gérer la charge de travail, accueil des nouveaux arrivants, sens au travail, équilibre vie pro/vie perso, prise en main des outils numériques ;
- **Axe 4** : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie : études et RETEX sur le flex office et les leçons à tirer pour la suite, bulles de confidentialité, sobriété énergétique, mur végétal, cas des fortes chaleurs.
- **Axe 5** : Gouvernance du plan, mise en œuvre des actions et communication.

L'ensemble des organisations syndicales ont salué le travail réalisé par les acteurs de la santé et de la sécurité au travail pour construire ce programme de prévention. Il s'agit

d'un travail collectif qui a impliqué le BASS, l'ISST, la médecin du travail, les assistants de prévention et enfin vos représentants du personnel.

Le document a été transmis tardivement, ce qui n'a pas permis une étude approfondie et une concertation suffisante, pourtant nécessaire pour s'assurer qu'il constituera une avancée sur la santé et la sécurité des agents.

Une première analyse montre que certaines thématiques méritent d'être précisées avec des actions plus concrètes et opérationnelles que ce qui est proposé aujourd'hui.

Par exemple, les actions relatives à la charge de travail ne s'adressent qu'aux managers. Il est question de former les managers mais il n'y a aucune perspective, dans ce programme, de réflexion sur l'élaboration d'un plan de formation. Le risque est que l'administration pioche parmi les actions déjà mises en œuvre dans le plan de formation continue pour satisfaire cette action et n'impulse pas une véritable dynamique collective associée à une recherche et un financement de formations innovantes sur le sujet. Il est également important de proposer des actions à destination de l'ensemble des agents de l'administration centrale.

Dans ce programme, nous constatons également que certaines actions sont des obligations réglementaires et les insérer dans ce programme n'a d'intérêt que si les actions proposées vont plus loin que l'obligation réglementaire.

Il en résulte que le programme de prévention n'a pas été soumis au vote dans cette instance et l'administration a accepté la proposition des représentants du personnel, à savoir :

- Les représentants du personnel transmettent sous 3 semaines leurs propositions,
- L'administration les étudie et organise un groupe de travail pour valider le contenu du programme prévention,

- Le programme prévention est validé lors d'une FS exceptionnelle, par exemple en amont du prochain CSA-AC.

Pour la CFDT, il est nécessaire d'obtenir des engagements forts de l'administration pour améliorer la santé et la sécurité au travail en cette période de tensions, sur les effectifs, qui n'en finit pas...

RIALTO

Les représentants du personnel ont souhaité connaître l'état d'avancement des réflexions de l'administration sur le RIALTO qui représente un enjeu important sur la qualité de vie au travail et par conséquent sur la santé des agents.

L'administration s'était engagée à mener cette réflexion au dernier CSA-AC et le RIALTO fait donc bien l'objet de réflexions. Toutefois, adaptations ont des répercussions à l'échelle du MASA et pas seulement à l'échelle de l'administration centrale, ce qui impose une réflexion plus globale, incluant également les DRAAF.

Les travaux ont démarré à l'automne dernier avec les directions du SG et ont pour objectifs d'intégrer les évolutions comme par exemple les consignes relatives aux périodes de canicule et les possibilités d'horaires élargis.

Il est notamment question de revenir sur l'impossibilité de poser un jour de RTT le mardi mais de favoriser le collectif en définissant une journée par semaine où tout le monde doit être présent à l'échelle d'un bureau, voire d'une sous-direction.

Un autre sujet important concerne le nombre de jours de récupération (journées transformées) générée(s) par des heures supplémentaires. Il est actuellement de 6 jours par an au MASA alors que les agents peuvent bénéficier de 12 jours par an en DDI...

A ce stade, l'administration ne s'est pas engagée sur une date pour présenter ce projet de nouveau RIALTO.

Pour la CFDT, ce travail est important et les attentes sont nombreuses en particulier sur les plages horaires car avec les difficultés liées aux transports en commun, de plus en plus d'agents arrivent bien avant 8h00 du matin et leurs heures de travail ne sont pas prises en compte.

Il est important d'avoir de la souplesse sur la gestion du temps de travail des agents, vécue par ces derniers comme une marque de confiance et une reconnaissance de leur travail.

Dans le contexte actuel où l'attractivité est un enjeu majeur de notre ministère, il est primordial de ne pas négliger l'organisation du temps de travail qui s'inscrit pleinement dans cette démagogie.

La négociation du RIALTO avec les représentants du personnel est en cours. Dans ce contexte, n'hésitez pas à nous faire part de vos propositions d'amélioration sur ce RIALTO qui définit les règles de notre quotidien.

La CFDT, premier syndicat de France. Un grand merci aux adhérents et sympathisants !

Après 2017 et 2021, et pour la troisième

fois, la CFDT conforte sa place de premier syndicat du secteur privé mais aussi de premier syndicat de France tout court – privé et public réunis – depuis 2019. Nous aurions tort de jouer les blasés et de ne pas nous en féliciter !

Car oui, cette première place est bien structurelle. Elle est le reflet de la confiance que les travailleurs nous accordent, de façon répétée, par leur vote. C'est à vous, militantes et militants de la CFDT, que nous la devons ; à vous qui, au plus près de vos collègues et de leurs aspirations, agissez au jour le jour dans les entreprises et les administrations afin d'améliorer leur quotidien. **Cette victoire, car il s'agit bien d'une victoire, c'est avant tout la vôtre.** Je tiens donc à vous remercier chaleureusement de votre engagement sans faille. Vous pouvez être fiers du syndicalisme que vous incarnez !

Nous n'en oublions pas, cependant, que cette première place nous confère une grande responsabilité : celle de faire encore progresser notre syndicalisme. Pour cela, **nous devons être plus nombreux, en incitant les travailleurs et travailleuses à rejoindre le premier syndicat de France !** L'avenir n'a jamais été aussi incertain face au populisme et aux idées d'extrême droite, qui progressent en France, en Europe et désormais aux États-Unis. Plus que jamais, les travailleurs et travailleuses ont besoin d'une organisation comme la CFDT. Une organisation solide qui jamais n'est prise en défaut sur ses valeurs d'émancipation, de démocratie, de solidarité et de justice sociale.

Je sais que la CFDT peut compter sur vous pour continuer, inlassablement, à faire vivre notre syndicalisme – celui qui défend et obtient de nouveaux droits pour et avec les travailleurs.



Par **Marylise Léon**
secrétaire générale de la CFDT

CM0, rémunération à 90 % et bulletin de paie

Un précédent article (lien [ICI](#)) avait annoncé les modifications des montants de rémunération au cours d'un congé ordinaire de maladie. La date de mise en œuvre de ce changement était le 1^{er} mars 2025. Cet article vise à présenter les conséquences de ces changements sur vos bulletins de paie.

90 % de la rémunération pendant le CM0, la mesure est effective

Tout d'abord une précision, à ce stade, d'après nos informations, tous les outils de calcul de la paie n'ont pas encore été complètement adaptés et ce sont donc les gestionnaires RH qui vont devoir enregistrer pendant un certain temps les opérations de régularisation de paie.

Pour celles et ceux déjà placés en CM0 en mars, vous n'avez

constaté aucun changement ni diminution de rémunération de salaire sur la paie de mars 2025. **Attention, c'est à partir de la paie du mois d'avril que les régularisations vont commencer à s'opérer.**

En effet, la paie au MASA étant préparée avec un mois d'avance, les régularisations de rémunération devraient se faire le plus souvent avec un délai d'au moins un mois (délai de traitement par la chaîne RH locale et centrale).

Un rappel important

De par la réglementation en vigueur, il est rappelé que cette perte de rémunération ne peut être compensée par une quelconque prévoyance.

La CFDT maintient que cette mesure n'est pas alignée sur les pratiques du secteur privé et reste source de perte de pouvoir d'achat par les agents. Elle revendique au mieux un retour en arrière avec une rémunération à 100 % pendant les 3 premiers mois de CMO, à défaut, une évolution des textes permettant à la prévoyance de prendre en charge le différentiel.

Les différents cas de figure

- Mon CMO a débuté avant le 1^{er} mars et s'est terminé courant mars

Aucun impact sur la paie d'avril ou une future paie. Si la mesure s'applique, la baisse de rémunération s'applique bien au 1^{er} mars pour les nouveaux arrêts maladie, elle n'est pas appliquée pour les congés ayant débuté avant le 1^{er} mars 2025.

- Mon CMO est prolongé au 1^{er} mars où à une date ultérieure

Seul le congé prolongé après la date du 1^{er} mars sera concerné

par la baisse de rémunération. **La baisse de rémunération s'applique à la date de prolongement du congé maladie** et non à la date du 1^{er} mars (exemple : un congé maladie renouvelé le 20 mars entraînera une baisse de rémunération calculée sur 11 jours, du 20 au 30 mars. La règle de la rémunération en trentième indivisible s'impose pour tout fonctionnaire ou tout agent public contractuel).

- **Mon congé démarre courant mars ou ultérieurement**

Il s'agit dans ce cas d'un congé maladie initial. **L'application de la baisse de rémunération pendant le congé maladie s'appliquera et sera au mieux constaté sur la paie du mois d'avril.**

Traduction sur le bulletin de paie

Cela devrait être simple ! En attendant les adaptations des outils informatiques, dès lors qu'une régularisation sera effectuée, il apparaîtra « un rappel sur année courante » ou un « rappel sur année antérieure » pour des régularisations effectuées en début d'année civile. La régularisation sera opérée en une seule fraction.

Le PAS dans la fonction publique : Comprendre les enjeux et les modalités

Le prélèvement à la source (PAS) est une réforme majeure du système fiscal français, entrée en vigueur le 1er janvier

2019. Applicable à tous les contribuables, y compris les agents de la fonction publique, il vise à simplifier le paiement de l'impôt sur le revenu et à le rendre plus proche des réalités financières des contribuables.

Le prélèvement à la source ne dispense pas de déclarer chaque année les revenus de l'année précédente à l'administration fiscale.

Le calcul du taux de prélèvement s'appuie sur les données renseignées dans la déclaration : revenus, personnes à charge, charges déductibles, dépenses ouvrant droit à crédit d'impôt, etc....

Cette fiche explore le fonctionnement du prélèvement à la source pour les agents de la fonction publique et ses implications.

Qu'est-ce que le prélèvement à la source ?

Le prélèvement à la source (PAS) consiste à collecter l'impôt directement sur le revenu au moment de sa perception. Contrairement au système antérieur, où l'impôt était payé l'année suivante en fonction des revenus de l'année précédente, le PAS ajuste immédiatement l'impôt aux revenus actuels. Il consiste à déduire l'impôt avant versement du revenu : le montant de l'impôt est prélevé chaque mois sur le bulletin de paie. Le paiement de l'impôt est donc étalé sur douze mois et le décalage d'un an supprimé. L'impôt s'adapte automatiquement au montant des revenus perçus.

Comment s'applique le PAS dans la

fonction publique ?

Dans la fonction publique, le prélèvement à la source est prélevé directement sur les rémunérations des agents par leur employeur public. Celui-ci joue le rôle de collecteur de l'impôt, à l'instar des employeurs du secteur privé.

Les étapes clés du processus sont les suivantes :

1. **Transmission du taux d'imposition** : La Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) calcule le taux d'imposition personnalisé pour chaque contribuable à partir de leur dernière déclaration de revenus. Ce taux est ensuite transmis à l'employeur public.
2. **Prélèvement sur le salaire** : Le taux est appliqué au revenu net imposable de l'agent, et le montant correspondant est directement déduit de son salaire.
3. **Versement à l'État** : L'employeur reverse chaque mois les sommes collectées à l'administration fiscale.

Le taux du prélèvement à la source

Le taux du prélèvement est connu et fixé en fonction des revenus connus et déclarés courant mai de chaque année. Cela implique d'intégrer les revenus du travail mais également ceux du patrimoine.

Il peut être personnalisé, non personnalisé, individualisé :

- **Le taux personnalisé**, calculé sur la base de la dernière déclaration des revenus, est utilisé en l'absence de démarche particulière. Il s'applique aux personnes célibataires ou en couple, et prend en compte les revenus du foyer. Il est communiqué à l'employeur.
- **Le taux non personnalisé ou taux neutre** n'est pas transmis à l'employeur. Il présente un intérêt si on perçoit d'importants revenus en plus du salaire et que l'on ne souhaite pas voir appliqué le taux personnalisé.

Seul le montant de la rémunération est pris en compte, pas la situation familiale.

Le taux non personnalisé est souvent supérieur au taux personnalisé. S'il est inférieur au taux personnalisé, il faudra verser tous les mois à l'administration une somme correspondant à la différence.

- **Le taux individualisé**

Afin de prendre en compte les différences éventuelles de revenus au sein du couple, les conjoints pourront, s'ils le souhaitent, opter pour un taux de prélèvement individualisé en fonction des revenus respectifs, calculé par l'administration, au lieu d'un taux unique pour les deux conjoints du foyer. Le taux individualisé intègre les propres revenus du conjoint ainsi que la moitié des revenus des biens communs.



A compter du 1er septembre 2025, le taux individualisé est appelé à devenir le taux par défaut, afin de réduire l'impact des inégalités de revenus au sein du couple. Il sera automatiquement utilisé par l'administration fiscale.

Les spécificités pour les agents publics

Certaines particularités s'appliquent à la fonction publique :

- **Taux neutre ou non personnalisé** : Les agents ont la possibilité de choisir un taux neutre pour préserver la confidentialité de leur situation fiscale. Ce taux est basé uniquement sur le montant de leur salaire, sans prendre en compte d'autres sources de revenus ou de situations personnelles.
- **Revenus annexes** : Les revenus annexes des agents (primes, revenus locatifs, etc.) sont également pris en compte pour le calcul du taux, mais leur prélèvement peut nécessiter des ajustements spécifiques.

- **Cas particuliers** : Les agents en situation d'indemnité de chômage partiel ou en congé parental peuvent connaître des variations de revenus qui nécessitent une révision du taux en cours d'année.

Barème de l'impôt

La loi de finances 2025 impacte l'imposition sur le revenu avec l'indexation du barème de l'impôt sur l'inflation.

=> Revalorisation de 1,8 % pour chacune des tranches afin de neutraliser les effets de l'inflation sur l'imposition des ménages.

Tranche de revenu	Taux d'imposition
Jusqu'à 11 497 €	0 %
Entre 11 498 et 29 315 €	11 %
Entre 29 316 et 83 823 €	30 %
Entre 83 824 et 180 294 €	41 %
Supérieure à 180 294 €	45 %

Adapter son prélèvement : quelles démarches ?

Le prélèvement à la source varie mécaniquement en fonction des revenus mensuels, mais **le taux de prélèvement, lui, reste inchangé** jusqu'à la prochaine déclaration l'année suivante. C'est pourquoi il est possible de demander un recalcul du taux du PAS pour le faire correspondre à une nouvelle situation, tout au long de l'année.

L'objectif étant de ne pas faire d'avance ou d'éviter un rattrapage d'impôts.

Il faut se rendre sur l'espace Particuliers sur le site [impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr), dans l'espace « **Gérer mon prélèvement à la source** ». Ce service permet notamment de :

- **Déclarer une hausse ou une baisse de revenus** (menu « Actualiser mon prélèvement à la source suite à une hausse ou à une baisse de revenus »),
- **Signaler un changement de situation** : mariage, pacs, naissance, divorce, décès du conjoint (menu « Signaler un changement de situation familiale »).

Mais on peut également changer directement son taux de prélèvement en choisissant l'une des options suivantes :

- **Choisir un taux de prélèvement individualisé** pour prendre en compte les écarts de revenus entre deux conjoints,
- **Choisir un taux de prélèvement non personnalisé** pour ne pas transmettre son taux à l'employeur,
- **Opter pour un versement trimestriel plutôt qu'un versement mensuel** pour les contribuables qui doivent verser un acompte contemporain, par exemple par ce qu'ils perçoivent des revenus fonciers.

Avantages et inconvénients du PAS dans la fonction publique

Avantages

- **Simplification du paiement** : Le PAS évite aux agents de devoir économiser pour régler un impôt annuel, rendant la gestion budgétaire plus fluide.
- **Réactivité** : Le prélèvement s'ajuste rapidement en cas de changement de situation (mariage, naissance, changement de poste, évolution de la rémunération, etc).

Inconvénients

- **Confidentialité** : Certains agents craignent que leur employeur ait accès à des informations sur leur situation fiscale.
- **Complexité initiale** : L'entrée en vigueur du PAS a nécessité une adaptation des systèmes informatiques et des processus administratifs.

Conclusion

Le prélèvement à la source a transformé la gestion de l'impôt pour les agents de la fonction publique en la rendant plus souple et mieux adaptée à leurs revenus actuels. Malgré certaines réserves, notamment en termes de confidentialité, cette réforme a permis une simplification administrative et une meilleure lisibilité pour les contribuables. Il reste néanmoins important pour les agents de bien comprendre ses modalités afin d'optimiser leur gestion fiscale.

> Sources :

- **La finance pour tous**

Lien :
<https://www.lafinancepourtous.com/pratique/impots/prelevement-la-source/>

- **Ministère de l'économie et des finances**

Lien :
<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu#prelevementalasource>

> Fiche pratique CFDT-SPAgri :

[Le Prélèvement à la Source \(PAS\) dans la FPE_VF](#)

Pas de réforme de l'indemnité de résidence (IR) dans la Fonction Publique

Le gouvernement Bayrou a décidé de ne pas réformer l'indemnité de résidence (IR) des fonctionnaires, malgré une promesse faite en 2023 par l'ex-ministre Stanislas Guerini. Cette indemnité, basée sur un zonage datant de 2001, vise à compenser les disparités du coût de la vie selon les territoires.

Pour rappel : qu'est-ce que l'indemnité de résidence?

Cette indemnité vise à compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national.

Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent (titulaire ou contractuel) un taux variable de 0 %, 1 % ou 3 % – selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence est définie par décret (voir en fin d'article le texte réglementaire et la circulaire d'application).

Pas de réforme pour l'indemnité de résidence finalement

En janvier 2025, la députée socialiste Marie-José Allemand

(1^{re} circonscription des Hautes-Alpes) avait adressé une question écrite au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification concernant la révision des zones relatives à l'indemnité de résidence (IR) dans la fonction publique. Elle demandait une refonte du zonage de l'IR, soulignant notamment l'inadaptation de ce dispositif aux réalités économiques actuelles, en raison d'un montant trop faible et d'un classement des communes obsolète. C'est d'ailleurs ce que disaient Jean-Dominique Simonpoli et Paul Peny dans leur [rapport de mars 2022](#) : « *L'indemnité de résidence semble être devenue obsolète à la fois du fait de son montant trop modeste (46 euros bruts par mois en moyenne) et de son zonage daté* », le classement des communes n'ayant plus évolué depuis 2001.

La réponse a tardé à venir, mais le 18 mars 2025, le Journal officiel en a fait état : c'est un refus. Le ministère de la Fonction publique justifie cette décision par un contexte budgétaire contraint, prétextant que remettre complètement à plat l'indemnité de résidence coûterait plusieurs milliards d'euros :

« *Le gouvernement reste attentif aux préoccupations exprimées sur les dispositifs indemnitaire dont bénéficient les agents publics, notamment s'agissant des enjeux d'attractivité territoriale et, en particulier, d'accès au logement. Toutefois, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, il n'est pas envisagé, à court terme, de faire évoluer le dispositif de l'indemnité de résidence. L'amélioration de l'accès des fonctionnaires au logement est un sujet que le gouvernement souhaite néanmoins continuer d'aborder avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social.* »

En bref : « A l'Est, rien de nouveau ! »

Malgré ce refus, les organisations syndicales comptent remettre le sujet à l'ordre du jour lors des futurs échanges

de l'agenda social.

> **Pour aller plus loin :**

- [Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#) modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : [articles 9](#) et [9 bis](#).
 - [Circulaire n° 1996 – 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence](#)
-

Menaces, agressions : la CFDT Fonction Publique apporte une nouvelle fois son soutien aux agents publics.

En lien avec les militant-es des territoires et des différentes structures [CFDT](#), nous avons adressé un message de soutien à l'ensemble des collègues des directions départementales interministérielles à l'issue d'une nouvelle réunion au cours de laquelle aucune mesure de protection n'a été décidée.

Chers collègues,

Ces derniers mois ont vu les menaces envers les agents de l'État se multiplier (directeur dont la Coordination Rurale exige la démission au préfet, contrôleurs de l'ASP qui

trouvent les roues de leur véhicule démontées, contrôleur attendu avec un fusil par un agriculteur, agression du directeur de la DDTM de Haute Corse, menaces par la Coordination Rurale de « comités d'accueil » lors des contrôles, etc.). Les réactions des responsables politiques, et en premier lieu de la ministre de l'Agriculture, sont timides ou inexistantes.

La CFDT dénonce depuis des semaines ces agissements et demande des paroles fortes de soutien aux agents et de condamnation de ces agissements inacceptables.

Lors des derniers CSA des DDI et du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, l'administration s'est contentée de prendre note des alertes au sujet des agressions. La CFDT ne se satisfait aucunement de cette passivité des employeurs, alors que le ministre de la Fonction publique n'a de cesse de mettre en valeur son attachement à la protection due aux agents publics.

Lors de la formation spécialisée du CSA Ministériel du MASA de ce jour, le président a renvoyé vers un groupe de travail et une mise à jour de la note de service sur les agressions, sans échéance.

L'attentisme n'aide pas, bien au contraire. Par exemple, nous attendons toujours une réaction ferme de la ministre à la vidéo à vocation « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'Office Français de la Biodiversité.

La CFDT appelle à la plus grande fermeté lors des menaces et agressions d'agents publics dans le cadre de leurs missions. Elle demande aussi aux responsables politiques d'arrêter de mettre en cause les agents de l'État qui seraient la source des maux du monde agricole et plus largement du monde économique. Attiser la colère n'est pas une solution, bien au contraire.

Vous trouverez sur le site du SPAgri CFDT, le [compte-rendu du](#)

dernier CSA ministériel avec les propositions détaillées de la CFDT pour améliorer les contrôles et tenter d'éviter les agressions.

Ces propositions ont été portées à la connaissance de l'administration. Des décisions concrètes s'imposent.

Enfin, au nom de l'ensemble de la CFDT Fonction publique, je redis tout notre soutien à nos collègues agressés, menacés, intimidés.

Source : CFDT Fonction Publique – Mylène Jacquot

Propositions d'avancement de grade des IPEF (2026)

Propositions d'avancement de grade des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de l'année 2026.