

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

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

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

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

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

**Une mise en route de la PSC dans la
précipitation : des délais trop**

contraints pour les collègues sur un sujet aussi sensible...

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

Pour la CFDT, Il est vrai que le respect des délais était important pour éviter que les agents ne se retrouvent sans mutuelle au 1er janvier 2025 car le référencement des mutuelles existantes (Harmonie Mutuelle, Groupama et AG2R) ne pouvait pas être prolongé. Cependant, la CFDT-SPAgri reste beaucoup plus mitigée sur les conditions de mise en œuvre !

Le simulateur de Mercer est plutôt bien fait (A consulter [ICI](#)). Il permet d'avoir assez facilement une estimation du coût de la mutuelle obligatoire, avec ou sans options, avec ou sans ses ayant-droits. Il se trouve néanmoins que des agents sont très inquiets lorsque les chiffres tombent. C'est le cas notamment de nombreuses familles ... et ce, alors que la CFDT-SPAgri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations !

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

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

De surcroît, les collègues reçoivent des messages incohérents sur le temps dont ils disposent pour faire leur choix. Prenons

l'exemple de Harmonie Mutuelle :

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

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

Pour la CFDT-SPAgrri, bénéficier d'un mois de plus ou de moins pour faire un choix aussi important, ce n'est pas anodin !

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Regardez bien les garanties proposées par le nouveau prestataire MERCER et remettez à plat votre choix d'option.

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



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

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

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

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

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

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

Cette mutuelle obligatoire doit permettre à **tous les agents du MASAF d'avoir accès à des soins de qualité et de renforcer la**

solidarité vis à vis des personnes les plus fragiles (en situation de handicap, atteints de grave maladies...). C'est ce qui guide la CFDT depuis le début des négociations et vous pouvez compter sur nous pour faire tout notre possible pour que la mutuelle obligatoire évolue dans ce sens.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2023 a

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

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

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

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

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

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

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

GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !

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

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

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

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

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

Il est prévu le paiement des remplacements en abattoirs sur la

paie de novembre prochain via le CIA.

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

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

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

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

Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?

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

Les systèmes d'information ne permettant pas une automatisation du versement depuis Casper, la secrétaire

générale se dit ouverte à parler forfaitisation. L'agent percevrait alors un montant fonction du nombre de jours de télétravail auquel il a droit.

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

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

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

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

L'Etat doit être capable de construire une stratégie salariale, en la concevant autrement que sous le seul angle budgétaire. Il s'agit de donner un véritable cap salarial, sur plusieurs années, intégrant les données exogènes comme

l'inflation et les évolutions du secteur privé, ainsi que le chemin pour y arriver.

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

Dès maintenant :

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

Dans le cadre de négociations :

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

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

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

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

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

période courte, il est particulièrement pénalisant sur le moyen terme.

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

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

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

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

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

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

Rapport social unique : c'était

mieux avant...

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

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgri demande pourquoi les contractuels de courte durée ont été écartés?

La secrétaire générale répond que ces contractuels sont généralement embauchés pour venir en renfort des agents permanents et qu'ils ne constituent donc pas le cœur de cible.

La CFDT SPAgri regrette que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure.

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASAF ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups.

N'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout pas les difficultés qui sont encore nombreuses. Par exemple, les outils informatiques continuent de poser problème avec de nombreux dysfonctionnements et une perte de temps colossale lorsqu'en fin d'instruction, l'outil vous indique une anomalie et qu'il faut tout ré-instruire de zéro... Difficultés qui risquent de se traduire par des retards sur le versement des acomptes.

Pour la CFDT-SPAgricole, il y a aussi urgence à agir sur les conditions de travail des agents en SEA. Des propositions ont été transmises lors des derniers CSA et formations spécialisées, sans résultat concret à ce jour.

Plus d'informations à venir dans notre article à venir sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

En bref...

Contrôle unique : le rapport inter inspection n'est pas public !

La CFDT regrette que le rapport inter inspection sur le contrôle unique ne soit pas rendu public. Dans un contexte où il existe un fossé important sur le périmètre du contrôle unique entre la profession agricole et l'Etat, auxquelles s'ajoutent les difficultés conjoncturelles des agriculteurs, la réalisation des contrôles peut présenter un risque important. Les pressions de certains syndicats agricoles se font déjà sentir dans certaines régions et les élections à venir dans les chambres d'agriculture pourraient les renforcer. Les collègues sont inquiets à l'idée d'aller en contrôle et le contrôle unique n'est pas de nature à les

rassurer. Sans oublier que le principe du contrôle unique demande une coordination interministérielle et paraît donc irréaliste à ce stade sans les outils appropriés et qui mettront du temps à arriver, les différents ministères concernés ayant chacun sa méthode de travail.

Plus d'informations à venir dans notre article sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

Les agents MASAF affectés au MTECT vont désormais être gérés par le MTECP

Depuis 2007, la gestion administrative et financière de près 2400 agents des corps relevant du MASAF, affectés au MTECP, est assurée par le MASAF pour le compte du MTECP sur le budget de ce dernier.

Cela va prendre fin au 1er mars 2025 compte tenu de la mise en œuvre de la PSC. Cela ne change rien concernant la gestion de carrière qui reste bien au MASAF. Il n'y a aucun changement pour les IPEF qui resteront gérés par le CEIGIPEF.

Contractuels : les problèmes de trop perçu en cas de maladie, c'est bientôt fini !

L'évolution de la réglementation va rendre obligatoire la subrogation pour ces agents. C'est une avancée importante pour éviter en cas de maladie les trop perçus de salaire qui se traduisent ensuite par des rappels d'argent. Elle entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

Des sujets en stand-by, des

informations à venir

ASMA : une intersyndicale mobilisée pour éviter des activités et des aides en berne

Lors du CSA budgétaire du 10 octobre dernier, l'intersyndicale du MASA est intervenue pour réclamer une revalorisation de la subvention du MASAF à l'ASMA. Le développement de ses prestations, l'augmentation des demandes et des besoins des ayants droit, l'inflation permanente depuis de nombreuses années font que la subvention attribuée à l'ASMA est devenue totalement insuffisante.

Le risque majeur engendré par cette situation est que l'ASMA ne puisse plus mettre en œuvre la totalité des activités et des aides. Les conséquences seraient que de nombreux collègues ne puissent plus partir en vacances, bénéficier d'aides ou participer aux activités qui seront encore proposées.

Le directeur du cabinet du MASAF n'a pas réagi mais le message a été entendu... à suivre !

Gestion RH des crises : le sujet va être abordé en CSA ministériel

A la demande de la CFDT, la secrétaire générale s'engage à faire le point sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire lors d'un prochain CSA ministériel.

Semaine en 4 jours : un sujet en stand-by, dans l'attente des orientations du

nouveau ministre de la fonction publique

Médecine de prévention : des pistes nous seront bientôt présentées

Les organisations syndicales demandent où en est l'évaluation par le secrétariat général de la mise en place d'un service de médecine de prévention au MASAF. Quelles mesures notamment pour les agents en situation de handicap ou pour les collègues en souffrance au travail ?

L'administration rappelle que 60 à 70% des agents sont couverts. Les MSA se désengagent mais une convention est en cours avec des universités qui forment des médecins, l'idée étant qu'ils viennent en stage pour ensuite postuler. Elle a d'autres pistes et espère pouvoir nous en dire plus prochainement

Mission CGAAER sur l'intelligence artificielle

Le rapport de mission est en cours et sera présenté lors d'un prochain CSA ministériel

IFSE des IAE reçu au concours

Il y a quelques semaines, un agent TS du MTE a refusé le bénéfice du concours IAE en raison d'une perte indemnitaire colossale (son IFSE en tant qu'IAE élève aurait été mise à 0 €). La CFDT s'inquiète de voir que le MASAF se prive de bons candidats du fait d'une attractivité indemnitaire réduite (alors même que certains agents lauréats doivent assumer deux logements). Elle souhaite connaître les montants indemnitaires dorénavant applicables pour des lauréats de concours IAE externe ou interne relevant de corps techniques de fonctionnaires de cat B du MASAF ou d'autres ministères. La CFDT souhaite par ailleurs connaître les solutions envisagées

par le SRH en cas d'impossibilité de versement de l'IFSE pendant l'année de formation.

Le chef du SRH répond de manière évasive : il n'y a pas de règle précise, l'objectif est de ne pas décourager, on travaille à un dispositif dédié.

Procédure à suivre pour être promu quand on vient d'un autre ministère : un document à venir

Les agents concernés sont souvent perdus et leurs interlocuteurs RH n'ont pas toujours de réponse à leur apporter. La CFDT demande la rédaction d'un vade-mecum qui précise la procédure à suivre pour les agents provenant d'un autre ministère, en détachement ou en PNA au MASAF.

Le chef du SRH répond qu'un document sur les règles d'avancement dans les différentes positions administratives est en cours de rédaction et devrait être finalisé début 2025.

RIALTO et élargissement des amplitudes horaires des structures : il faudra encore attendre

Des organisations syndicales réclament un élargissement des amplitudes horaires des structures pour plus de souplesse pour les agents. Il s'agit de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler plus tôt, et à d'autres de finir de travailler plus tard.

Le chef du SRH craint la mise en place d'équipes du matin et d'équipes du soir qui ne se croisent plus.

Pour la CFDT-SPAgricole, cette crainte n'est pas fondée : il s'agit par exemple de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler dès 7h, et à d'autres de finir de

travailler à 20h, ce qui permet de maintenir le lien tout en laissant plus de souplesse.

Secrétaire administratif : examens professionnels d'accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l'année 2025

Deux examens professionnels pour l'avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture sont organisés au titre de l'année 2025.

Octobre rose

Comme chaque année, depuis 30 ans, le mois d'octobre est synonyme de rose et de prévention du cancer du sein. Porter un ruban ou un tee-shirt rose, courir en rose pour une association. ...

Ce mois d'octobre a pour slogan : « À partir de 50 ans, faites-vous dépister tous les deux ans : vous vous en remercirez ».

Le cancer du sein est le 1er cancer chez les femmes, avec près de 60 000 nouveaux cas détectés et près de 12 000 décès chaque année. Pour autant, il bénéficie d'une prévention insuffisante et uniquement par le biais de la santé publique. Or, le cancer du sein ne touche pas les femmes parce qu'elles sont femmes, d'ailleurs il touche également les hommes. Si des hommes peuvent également être atteints (environ 500 cas par an), 99% des cancers du sein touchent des femmes. Actuellement, 600 000 femmes en France vivent avec cette maladie.

Le mois d'octobre est l'occasion de parler prévention et dépistage : plus ce cancer est détecté tôt, plus les chances de survie sont importantes. Si l'autopalpation des seins est une technique recommandée à la recherche d'une anomalie qui n'existait pas auparavant, la surveillance par mammographie reste la conduite de référence, surtout si la personne présente des facteurs de risques particuliers.

Dans nos champs professionnels, le mois d'octobre est aussi l'occasion de mettre en avant la prévention des facteurs de risques professionnels. Les conditions de travail peuvent augmenter les risques de cancers. C'est le cas en particulier du travail de nuit, surtout s'il est fréquent (au moins 3 nuits par semaine) et sur une durée importante (supérieure à 4 ans). Les irradiations ou l'exposition à certains produits chimiques peuvent également être des facteurs d'aggravation du risque de cancers.

La prévention du cancer du sein est un enjeu majeur de santé, mais aussi de société. Alors, en ce mois d'octobre, **portons toutes et tous un ruban rose** et mettons le sujet de la prévention des cancers du sein à l'ordre du jour de nos réunions de Formation Spécialisée ! Et profitons aussi de toutes les occasions dans notre vie personnelle et familiale pour inciter notre entourage à la prévention et au dépistage.

Source : CFDT

Documents joints :

- *Retrouver la plaquette « Cancer du sein » réalisée par la CFDT Grand Est*

[plaquette_cancer_sein_grand_est_10-2024](#)

- *Retrouver l'affiche « Octobre rose »*

[affiche_oct_rose_a3](#)

64 ans, c'est toujours non !

**Communiqué de presse intersyndical
du 7 octobre 2024 (CFDT, CGT, FO,
CFE-CGC ,CFTC, UNSA, Solidaire et
FSU)**

La retraite à 64 ans a fait l'objet d'un communiqué de presse intersyndical à consulter ci-dessous..

[com_presse_intersyndical_-_64_ans_cest_non_](#)

Point d'avancement de la PSC dans la fonction publique

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

Les négociations continuent car le chantier reste vaste !

A lire ci-dessous :

[UFFA - point_detape_sur_la_protection_sociale_dans_la_fp-vf](#)

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

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

éléments concernant la fonction publique d'État.

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

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

La FPE comptait fin 2022 environ **2,2 millions d'agents civils**, dont près de **71 % étaient des fonctionnaires**. Les autres agents incluaient des contractuels, des enseignants des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des bénéficiaires de contrats aidés.

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

EN 2022, LE SALAIRE PERÇU ATTEINT EN MOYENNE

2 743



net par mois

ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN

en euros courants

en euros constants

(corrigé de l'évolution des prix)



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

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

Non-fonctionnaires

Fonctionnaires

Fonctionnaires de catégorie

-2,3%

-1,7%

A

-1,8%

B

-2,4%

C

-0,6%

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

De fortes disparités

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

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

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

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

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

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

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

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

En prenant la fonction publique dans son ensemble, le salaire

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

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

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

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

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

Sources : INSEE / CFDT-UFETAM

La CFDT-SPAgrï ouvre sa page LinkedIn

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

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

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

Notre page permet d'ores et déjà :

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgri était représentée par Benoît VIGREUX, Serge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Des équipements vieillissants qui ne sont pas renouvelés...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.....

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

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

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

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

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

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

Formation à l'épreuve écrite (admissibilité)

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

Formation à l'épreuve orale (admission)

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

Organisation

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

Calendrier

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

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



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

> La note de service concernant le dispositif de formation :

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

DuoDay 2024 : opération lancée !

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

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

Le DuoDay, c'est quoi exactement ?

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

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

La CFDT-SPAgrï s'engage dans le DuoDay.

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

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

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

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

- *Affiche du DuoDay*

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

- *Plaquette de présentation employeur*

[FICHE TUTO EMPLOYEUR 2024](#)

Un nouveau gouvernement, qui s'est fait attendre !

Par ordre protocolaire

Les ministres

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

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

Ministres délégués ;

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

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

Secrétaires d'État

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

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

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

Décompte de rappel de paie : les grandes lignes expliquées

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

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

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

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

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

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

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

> A consulter notre fiche pratique :

[CFDT_Comprendre son décompte de rappel_VF](#)

Supplément familial de traitement : notre fiche pratique

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

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



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

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

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

[Fiche SFT-VF](#)

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

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

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

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

article).

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

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

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

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

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

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

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

[Taux promotions 2025](#)

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

techniciens supérieurs du MASA pour les grades supérieur et principal

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

La GIPA 2024 se fait attendre !

Entre patience et inquiétudes...

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

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

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

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

Pour rappel : c'est quoi la GIPA ?

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

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

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

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

1067

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

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

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

Alors bonnes ou mauvaises nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrî regrette amèrement cette absence notoire. La CFDT-SPAgrî avait pourtant interrogé le SRH sur les crédits disponibles pour assurer cette réforme de l'IFSE, il avait été répondu que « des marges existaient », et ce, après les annonces d'économies déjà faites par Bercy ! Le SRH avait

*aussi indiqué que les négociations avec le contrôleur budgétaire (CBCM) étaient lancées et restaient complexes. Enfin le SRH avait indiqué vouloir rechercher une date d'effet au cours de l'été (voir notre précédent article [ici](#))... **les négociations avec le CBCM ont dû prendre l'eau pendant l'été** malgré les marges qui existaient...*

*Dans cette période d'inflation, où seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs...) ont pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 (!), **la CFDT-SPAgrri demande à ce que ce chantier soit remis sur la table pour l'ensemble des agents du MASA bénéficiant du RIFSEEP.** Elle demande de la transparence sur les avancées réelles des travaux et permettre de constater l'alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction équivalente.*

*Le chef du SRH avait annoncé que « tout le monde allait y gagner », **la CFDT-SPAgrri défendra une réforme « juste et significative ».** Elle restera toujours critique face à toute « mesurette » comme une augmentation réduite de l'IFSE ou son remplacement par un bonus non durable dans le temps. A titre d'exemple, une prime de fin d'année serait un « plus » pour le porte monnaie des agents juste avant Noël mais ne remplacerait en aucun cas une revalorisation de l'IFSE qui s'inscrit dans le temps.*

Et pour le reste ?

On peut se féliciter de la mise en paiement de l'indemnité télétravail, des astreintes, de la PRAC, IFTS et IFTC (primes versées à des agents de corps enseignants exerçant en services déconcentrés et en administration centrale) et de l'ensemble des indemnités des personnels de l'enseignement... Mais **tout ceci constitue juste le plan de charge normal de mise en paie de fin d'année d'un certain nombre d'indemnités récurrentes**

dans des calendriers souvent prévues par des notes de service !



Un point de vigilance : Il faut penser à refaire à chaque date anniversaire une demande en cas de remboursement partiel d'abonnement transport hors Ile-de-France.

Et s'agissant des revalorisations triennales des contractuels ?

Il est indiqué que les revalorisations triennales au titre de 2023 des agents contractuels concernés en services déconcentrés seront effectuées en octobre ou novembre 2024 ! Pour les contractuels en administration centrale, il est indiqué que les revalorisations ont été traduites sur les paies de juin à août 2024.

*Si la CFDT-SPAgri est satisfaite que ces travaux aient été menés à terme, elle souligne cependant **des délais de réalisation jugés beaucoup trop longs par les agents.***

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

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

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

La CFDT-SPAagri note cette avancée dans l'intérêt des agents et jugera, sur pied, de sa réalité en espérant que cela n'alourdisse pas les travaux des RH de proximité et de l'administration centrale.

Sur la publication des dernières notes de service

Il est primordial de communiquer le plus régulièrement possible sur les publications des notes de service impactant les agents. Il était notamment question des notes de service portant :

- Sur l'indemnisation des astreintes (voir notre article [ici](#))
- Sur l'indemnité de gestion de crise (voir notre article [ici](#))

La CFDT-SPAagri estime que le flash info RH doit privilégier la communication pour le plus grand nombre d'agents. Aussi, débiter le flash info RH par les notes de services portant sur les droits syndicaux ne semble pas opportun voire maladroit... d'autant que certains aspects liés à l'exercice du droit syndical semblent déjà sujets à caution tant sur la prise en charge des frais de déplacements des déchargés syndicaux ou les procédures d'octroi de décharges syndicales...

Rencontres avec les agents des SIVEP

.....

Une équipe de la CFDT-SPAagri s'est rendue pendant trois jours, du 26 au 28 juin dernier, sur les lieux de travail des agents exerçant dans les **SIVEP** (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) de **CALAIS-TUNNEL et de BOULOGNE**.

Cette équipe, composée de membres du conseil syndical, Stéphanie CLARENC (co-secrétaire générale du SPAagri), Anne BERTOMEU (DRAAF Occitanie), Nathalie THIERIET (secrétaire générale de la section ANSES) et Anne JAMMES (DDI, présente uniquement à Calais), a partagé pendant quelques heures, de jour et de nuit, la vie des agents et recueilli leurs préoccupations.

Installée en salle de pause, l'équipe a ainsi pu échanger, de 13h à 20h et de 22h à 1h du matin, sur les conditions de travail, les rythmes de vie, les souhaits d'amélioration de chacun. Pour certain(e)s, il s'agissait d'apporter des réponses à des préoccupations techniques, salariales, d'évolution de carrière. Pour d'autres, en particulier les contractuels, de trouver avec eux les meilleures solutions ou opportunités pour leur emploi dans la fonction publique.

Les sujets évoqués par les agents sont multiples :

- **Difficultés à exercer dans des conditions matérielles difficiles** (Algecos non climatisés, nuisances olfactives, nuisances acoustiques, matériels inappropriés au regard des cycles de travail – fauteuils sollicités 24h/24, matelas...-) ,
- **Retards dans le versement d'indemnités, versement des heures de nuit irréguliers,...**
- **Turn-over** important sur certains postes, en particulier

sur les postes vétérinaires quand ce sont eux qui prennent les décisions finales et doivent signer certains documents officiels pour le dédouanement ...

- **Absence de médecine du travail**, particulièrement problématique au regard des cycles de travail et de la surveillance renforcée nécessaire mais également pour les collègues en difficulté, de retour d'un arrêt maladie ou encore enceinte qui ne bénéficient pas d'un suivi médical approprié.
- **Tensions importantes au moment du renouvellement des contrats** : Serai-je renouvelé ? pour quelle durée ? Inégalité des durées de renouvellement des contrats entre collègues,...
- **Concours TSMA** : le concours à affectation locale est une avancée reconnue de tous. Toutefois, la formation de 4 mois à Lyon reste problématique : double logement, éloignement familial,...

La CFDT a pu apporter des réponses immédiates à certains questionnements, et a apporté son soutien a posteriori sur d'autres cas plus complexes. A la suite de notre passage, [un courrier a été envoyé à l'inspection du travail](#), afin d'attirer son attention sur des anomalies constatées et relayées par le personnel, et qui sont du ressort d'entreprises privées (équipements et locaux).

Ces trois jours passés au contact des agents ont permis de mieux appréhender les problématiques liées à ces postes particuliers. Mais ils ont également permis de rencontrer des agents investis dans des missions souvent méconnues.

La CFDT-SPAgricole a prévu d'aller à la rencontre des agents des SIVEP CALAIS-PORT et DUNKERQUE cet automne. Mais nous sommes également prêts à aller à votre rencontre, dans vos structures, afin d'échanger plus longuement avec vous et d'accroître nos connaissances mutuelles.

Nous vous donnons donc rendez-vous très bientôt !

> Courrier transmis à l'inspection du travail :

[2024-10-08-SIVEP Calais-Boulogne projet courrier inspection travail](#)

C'est fait, le CIA du MASA est payé !

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

A quoi correspond le montant versé ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

vous a été versé.

Exemple pour un IDAE :

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

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

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

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

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

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

faut en effet « décortiquer » les montants :

- Sur sa période en SD : la manière de servir correspond à $900 / 916.66 = 98,2 \%$ soit « TRES SATISFAISANT »
- Sur sa période en AC : la manière de servir correspond à $750 / 1\,516,66 = 49.4 \%$ soit « A DEVELOPPER – A CONSOLIDER »

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

Vous allez obligatoirement recevoir une notification de CIA

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

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

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

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

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour

signature, indiquez la date du jour de cette signature.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

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

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

Vous n'êtes dans aucun cas de figure précédent et vous étiez au MASA en 2023 sur tout ou partie de l'année? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de votre CIA, dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux qui n'ont pas de CIA ?

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

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

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

A quand un bilan complet de la campagne de CIA ?

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

Un bilan est l'occasion de voir comment sont globalement

évaluées les manières de servir des agents du MASA, d'avoir des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes, le coût des campagnes de CIA pour le MASA, le nombre de recours auprès de la hiérarchie et des IGAPS...

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

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique

C'était quoi le profil d'un fonctionnaire en 2022 ? ... le résumé des derniers chiffres publiés par la DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le 30 juillet, a publié ses « Stats Rapides » intitulés « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », dans lesquelles il ressort que **les femmes sont majoritaires dans la fonction publique.**

Féminisation de la fonction publique

Les femmes constituent **63 % des effectifs** de la fonction publique, une proportion en augmentation par rapport à 2011. Cette progression est marquée par une hausse chez les contractuels, où elles passent de 67 % à 69 % sur la période, et représentent 22 % des effectifs en 2022. Le secteur de

la fonction publique hospitalière (FPH) est le plus féminisé avec 78 % de femmes, tandis que la fonction publique d'État (FPE) est la moins féminisée à 58 %, principalement à cause de la faible proportion de femmes parmi les militaires (18 %).

Catégories de personnel

		2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	42	43
	Catégorie B	42	43	44
	Catégorie C	51	58	59
	Total	54	57	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	69	69
	dont A+	52	53	53
	Catégorie B	64	57	64
	Catégorie C	60	61	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	76	76
	dont A+	43	54	55
	Catégorie B	84	86	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78

Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	67
	dont A+	38	44	44
	Catégorie B	56	60	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	63

Les femmes sont **majoritaires dans la catégorie A (67 %)**, avec des augmentations notables dans la FPT, la FPH et la FPE entre 2011 et 2022. Dans les postes de **catégorie A+, les femmes restent minoritaires (44 %)**, bien qu'il y ait une augmentation de six points sur cette période. En **catégorie B, les femmes représentent 61 % des effectifs**, en hausse notamment dans la FPT (+ 7 points en 2022) grâce au reclassement de certains métiers féminisés (auxiliaires de puériculture, aides-soignantes, etc). En catégorie C, leur proportion a diminué d'un point sur onze ans.

Âge moyen et évolution démographique

L'**âge moyen** des agents de la fonction publique **est de 44 ans**, contre 41 ans dans le secteur privé. Ce chiffre a augmenté par rapport à 2011, où il était de 42 ans. La fonction publique se caractérise par un **vieillissement de ses effectifs**, notamment dans la FPT, où l'âge moyen est de 46 ans. Les agents de **catégorie A+ sont les plus âgés**, avec une moyenne de 50 ans. Les **contractuels sont en général plus jeunes** que les fonctionnaires, avec une moyenne de 39 ans contre 46 ans pour les fonctionnaires.

En 2022, ces statistiques montrent que la féminisation continue, mais aussi un vieillissement progressif de la fonction publique française.

Ces chiffres de 2022 sont certes encourageants car démontrent que certaines inégalités (par exemple d'accès à l'emploi) tendent à diminuer.

Pour autant, ces chiffres ne doivent pas occulter certaines

difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à certaines fonctions (exemple : haute fonction publique), pour obtenir des promotions, ou pour être rémunérées comme les hommes à postes et expériences équivalents. L'accord égalité-diversité signé au MASA le 27 juin 2024 (voir notre article [ici](#)) devrait contribuer à lutter contre ces difficultés.

Source article : CFDT-UFETAM

Document joint

[stats_rapides_dgafr_30-07-24_caracteristique_agents_fp_en_2022](#)

PRIMES : Note de gestion du 23 juillet 2024 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du MTECT (modifie la note de gestion du 12 juillet 2024)

La note de gestion du 23-07-24 modifie la note du 12 juillet 2024 qui définit la procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents des MTECT affectés en administration centrale ou en service déconcentré.

Modification apportée par la note du 23 juillet :

Les annexes 6 de la note de gestion du 12 juillet relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT (TREK2419254N) concernant les officiers de port et les officiers de port adjoints sont supprimées et remplacées par l'annexe à la présente note.

Qu'en est-il des éléments de mise en œuvre du Rifseep au MASA :

En fin de cet article, vous trouverez un lien vers notre article du 18-06-24 sur les mesures indemnitaires 2024, notamment sur les modifications du versement du CIA.

En avoir plus sur cette note du MTECT :

La présente [note de gestion](#) définit les dispositions relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP – indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et complément indemnitaire annuel (CIA) – à compter du 1er janvier 2024.

Elle a pour objet d'exposer les modalités retenues pour les agents :

- payés sur les crédits du programme budgétaire 217 ;
- appartenant à un corps ayant adhéré au RIFSEEP (y compris en détachement sur un corps ayant adhéré au RIFSEEP) ;
- et affectés au sein des services du pôle ministériel (MTECT) ou mis à disposition auprès d'un autre organisme.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein sont fixées par le [décret n° 2017-1419](#) du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur une quotité de temps de travail inférieure à 70 % d'un service à temps plein sont également concernés par la présente note.

Dans le cadre des mobilités fréquentes entre agents du MASA et du MTE-CT, il est important de mettre à disposition des agents du MASA cette instruction qui permet de disposer de toutes les informations indemnitaires utiles préalables à un bon choix avant une mobilité.

S'agissant de la note de gestion RIFSEEP du MASA avec les revalorisations tant attendues... en l'absence de nouvelles informations du SRH suite au dernier GT (voir notre article [ici](#)), il faudra encore attendre... Jusqu'à quand ?! La CFDT s'impatiente et le fait savoir.

Source : CFDT-UFETAM

Handicap et travail : les fiches pratiques

Fiches pratiques SPAgri relatives au handicap.

Le Poinçonneur des Lilas

bientôt au SRH?

Le groupe de travail portant sur une expérimentation d'un outil de ticketing (ticket d'assistance et traitement informatisé de demandes) pour les gestionnaires RH s'est tenu le 11 juin dernier sous la présidence de Xavier Maire, chef du SRH du MASA, accompagné d'Arnaud Scolan, adjoint au sous-directeur des carrières et de la rémunération, Sébastien Rolland, chef de la MISIRH, Lana Kovatchevski, son adjointe, et un représentant du SNUM, Xavier Rimbart.

La CFDT était représentée par Nathalie Lebreton, Marc Joumier et Joël Montélimard.

L'outil de ticketing sera utilisé principalement par les gestionnaires de proximité, les IGAPS et les organisations syndicales pour faire remonter toutes les situations administratives personnelles ou collectives posant des difficultés (exemple : erreur d'affectation, de grade, d'indice, de primes...). L'outil devrait donc **améliorer la régularisation de situations administratives** d'agents aujourd'hui largement signalées par de multiples canaux par une voix de signalement plus normée et **dans de meilleurs délais**.

Quand le SRH a le ticket !

En préambule, le chef du SRH indique que face à de multiples questions et sollicitations des gestionnaires de proximité, il met en place une expérimentation sur un outil déjà utilisé par ailleurs dont les objectifs sont :

- *« d'améliorer le traitement des demandes des gestionnaires RH auprès du SRH, et plus particulièrement auprès des bureaux de gestion de la sous-direction des carrières et de la rémunération (SDCAR) dont les délais de traitement plus ou moins longs »*. A noter que

- l'outil sera aussi à disposition des IGAPS,
- « ***tracer les demandes émanant des RH de proximité*** » et ainsi éviter les demandes multiples sur un même dossier arrivant par plusieurs canaux,
 - « ***mieux identifier la nature des demandes*** » à l'aide de l'outil.

Le chef du SRH indique que la gestion très centralisée de la RH au MASA n'incite pas à un premier niveau d'expertise au niveau local, il est souvent constaté qu'on préfère « *poser la question au voisin* » plutôt que de chercher sa propre réponse et que par conséquent, le pilotage des multiples sollicitations peut s'avérer complexe. Par ailleurs, l'outil devrait permettre d'éviter que des questions posées restent sans réponse.

Xavier Maire souhaite donc expérimenter la mise en place de cet outil (OTRS de son petit nom) sur deux bureaux de gestion en particulier (le BASE et le BE2FR) sur une période assez courte (dernier semestre 2024). L'expérimentation qui est lancée ne va donc concerner que certains corps : ISPV, IAE et attachés pour le BASE, enseignants, CPE et corps de la filière formation recherche pour le BE2FR. Les agents issus de ces corps devraient donc être les premiers à constater les résultats de cet outil.

Le souhait est d'y intégrer les organisations syndicales qui s'avèrent être à l'origine de certaines demandes même si certains aspects techniques sont encore à régler les concernant (accès au RIE et habilitation notamment).

En dehors des objectifs, l'enjeu majeur pour le SRH est d'améliorer la qualité du service aux usagers et de réduire les délais de traitement.

Sur le principe de la mise en place d'un outil de ticketing, la CFDT-SPAgri salue la volonté du SRH d'améliorer les process de gestion RH dans l'intérêt des agents en cherchant

à réduire les délais entre le signalement d'une situation et son règlement.

Ticket chic, ticket choc ?

Pour éviter les multiples demandes par écrit, l'idée d'un ticket dans une application est proposée : un cadre dans l'outil permettra de cibler un peu mieux la nature de la demande et d'orienter directement vers le « bon » gestionnaire. La réponse pourra être apportée directement dans l'outil de ticketing permettant de réduire, a priori, le nombre d'échanges par mail. Le souhait est évidemment que le maximum de demandes passe par cet outil même si les voies classiques de remontées des demandes ne seront pas éteintes pour autant.

La demande devra émaner du gestionnaire de proximité et non de l'agent. Les organisations syndicales ou le RAPS auront accès à l'outil au même titre que les gestionnaires RH de proximité. Chaque demande fera l'objet d'un accusé réception (automatique, horodaté et donc automatisé), ces demandes pourront donc être tracées dans des tableaux de bord que les bureaux de gestion auront à leur disposition pour assurer le pilotage de la résolution des demandes. Il est par ailleurs prévu dans l'outil que le fléchage de la demande puisse être orientée directement vers le chef de bureau, cette possibilité devant être utilisée de manière « *parcimonieuse* ».

L'outil prévoit des menus déroulants et dynamiques permettant de cibler les situations en fonction des bureaux de gestion, des zones libres sont prévues pour y ajouter des commentaires permettant de préciser ou d'éclaircir la demande. Enfin, il est aussi prévu de pouvoir ajouter des pièces jointes (dans une limite de taille et de nombre a priori). La zone libre permettra notamment de bien identifier le caractère « urgent » de la demande, le ticket ne pouvant mentionner à ce stade un ordre de priorité de traitement.

*Pour la CFDT-SPAgrri, la mise en place en place du ticketing semble être une solution chic pour l'utilisateur garantissant qu'il y aura une réponse par la traçabilité de la demande. **Cet outil bénéficiera, si l'expérimentation est concluante à tous les agents du MASA.***

Attention cependant au ticket choc : il ne faudrait pas que cet outil de pilotage devienne une source de désorganisation pour des gestionnaires déjà bien chargés... une priorité de régularisation pouvant en chasser une autre...

Un ticket ou des tickets ?

Le SRH a indiqué qu'il pouvait y avoir plusieurs demandes sur le même sujet émanant de plusieurs origines... tous les acteurs devraient s'y retrouver plus facilement car des tickets différents sur le même dossier finiront par être fusionnés par l'outil qui garantira que la réponse apportée se fasse bien à chacun des émetteurs (il est bien rappelé que les retours ne peuvent se faire que sur des adresses mails professionnelles).

La question d'une revendication collective est posée. Arnaud Scollan prend cette demande et évoque la possibilité d'un ticket émanant de plusieurs demandeurs, **ce point mérite cependant une attention particulière et fera l'objet de complément d'informations** au cours d'une prochaine réunion car les enjeux de sécurité des informations transmises sont à prendre en compte selon le SNUM. Il est par contre certain qu'un demandeur peut faire un ticket qui relève d'une situation individuelle ou d'une situation collective.

A noter, l'outil ne devrait pas permettre de distinguer les situations simples des situations complexes (cela relève de l'analyse du bureau de gestion). Aucun délai de traitement ne sera mentionné pour le traitement du ticket.

Un ticket aller ok... mais quid du ticket retour ?

Le SRH a indiqué que le retour vers l'agent ne pouvait se faire que vers le demandeur (a priori son gestionnaire de proximité) et seul ce dernier serait destinataire de la réponse.

En cas de délai jugé trop long, une relance est évidemment possible, il suffira alors de relancer en reprenant la référence du premier ticket envoyé...

Le calendrier de l'expérimentation

Le chef du SRH a indiqué vouloir généraliser l'outil de ticketing à partir du 1^{er} janvier 2025, sous entendu si l'expérimentation est concluante !

Il est prévu en interne SDCAR une réunion de pilotage mensuelle, un bilan de l'expérimentation début décembre 2024... autrement dit des délais courts et très contraints.

La CFDT-SPAagri espère que la durée de l'expérimentation sera suffisante et probante avant d'envisager une généralisation de l'utilisation de l'outil à l'ensemble des corps impactant ainsi tous les agents du MASA.

La CFDT-SPAagri attend aussi que le volet formation/professionnalisation des gestionnaires de proximité, peu abordé au cours de cette séance de travail, soit mieux explicité.

Accélérer l'égalité des chances

Le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique publie ce 27 juin son rapport d'activité 2023.

En 2023, l'emploi des personnes en situation de handicap a augmenté dans la Fonction publique.

En 2024, le FIPHFP a continué à renforcer son engagement en faveur d'une Fonction publique inclusive et diversifiée grâce au déploiement de nouveaux partenariats, à la création d'un comité des usagers ou encore grâce à la mise en œuvre d'une plateforme dématérialisée de gestion des aides et des conventions, mesures conjuguées qui ont porté leurs fruits puisque le **taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique a augmenté en 2023 pour atteindre 5,66 %** (contre 5,45 % en 2022 – voir notre précédent article [ici](#)).

Ces résultats, en progression constante, sont la conséquence de la mobilisation des employeurs publics et de l'appui que leur apporte le FIPHFP tout au long de l'année et sur tous les territoires afin d'accélérer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

L'inclusion des personnes handicapées dans les trois versants de la Fonction publique est un impératif éthique pour une société soucieuse des différences. Nous sommes heureux de partager avec vous nos actions concrètes et notre vision à travers la lecture de ce rapport d'activité.

2023 a marqué à la fois la continuité des actions du FIPHFP avec, par exemple, la tenue en novembre dernier de la Semaine

européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) sur le thème de l'inclusion numérique, mais aussi un nouvel élan avec le lancement du Tour de France des handicaps invisibles comprenant 18 étapes dans toutes les régions françaises, métropolitaines et ultramarines, sur 2023 et 2024.

Le rapport d'activité revient sur l'ensemble des actions menées en valorisant notamment les réalisations relevant des quatre thématiques identifiées par le programme exceptionnel 2022/2024, et en donnant la voix aux territoires et à leurs acteurs.

Le FIPHFP remercie tous les employeurs publics, tous nos partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap, au niveau national comme au niveau local, sans qui rien ne serait possible.

La CFDT-SPAagri renouvelle sa satisfaction du travail accompli au MASA par la signature de l'accord Egalité-Diversité (voir notre article [ici](#)) complété de son plan handicap (voir notre article [ici](#)).

Article rédigé sur la base des propos de :

- Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP
- Marine Neuville, directrice de l'établissement public du FIPHFP

Document joint ; rapport de la FIPHFP

[fiphfp_rapport_activite_2023_06-06-24](#)

L'Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) modifié par décret

Un décret vient modifier les finalités et les modalités d'utilisation de la plateforme dénommée Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) dans lequel les agents reçoivent leur bulletin de paye, et par la même occasion, permettre aux ministères de faire ce qui avait été jugé comme un détournement illégal de fichier à des fins de communication politique.

Le [décret 2024-848 du 19 juillet 2024](#), permet que la plateforme dénommée Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP), créée et administrée par la direction générale des finances publiques (DGFIP) s'étende à de nouveaux services. Il modifie en conséquence les finalités du traitement, la nature et la durée de conservation des données enregistrées ainsi que les catégories de personnes y ayant accès ou en étant destinataires, ceci en respectant le règlement général sur la protection des données, dit RGPD.

S'il était déjà prévu que cet espace avait pour finalité de mettre à la disposition des agents publics « *un espace numérique sécurisé offrant des services personnalisés relatifs aux pensions de l'État, à la paye, à la carrière et aux élections des représentants du personnel dans la fonction publique de l'État* », le décret autorise désormais explicitement la communication, notamment par le ministère de la Fonction publique, « *d'informations administratives relatives à la carrière et à la protection sociale complémentaire des agents publics et des retraités* » et

« d'informations relatives à l'action sociale à destination des retraités ».

Autrement dit, le décret permet un éclaircissement des conditions dans lesquelles les administrations peuvent utiliser le mail des agents pour leur envoyer des messages, mais avec leur consentement préalable. Pour autant, cela n'autorise aucunement les messages à caractère politique.

Cette modification intervient bien à propos quand on se souvient que le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, avait été pris en flagrant délit de détournement de finalité, lorsqu'il avait adressé une vidéo à tous les agents et anciens agents publics pour défendre la réforme des retraites via l'adresse mail renseignée dans cet espace numérique (voir nos articles du [06 février 2023](#) et du [30 juin 2023](#)).

La CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) avait adressé un « [rappel à l'ordre](#) » au ministère de la Fonction publique et au ministère de l'Économie et des Finances. Cette sanction – parce que c'en est une – qui semble très légère, est en réalité maximale parce que les administrations ne peuvent pas écoper d'amendes administratives.

Source : UFETAM – CFDT

Astreintes et interventions, la nouvelle note est publiée

!

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

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

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

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

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

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

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

Que faut-il retenir de cette instruction ?

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

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

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

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

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

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

Sur le versement d'indemnités en cas de crises :

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

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

▪ Concernant les IPEF

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

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

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

- **Enfin, concernant les agents du MASA et MTE affectés en DDI**

Aucune modification par rapport à la précédente instruction.

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

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

Recueil des informations pour le paiement

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

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

Traduction en euros, pas de modification de montant !

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

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

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

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

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

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

> Document joint :

[NS astreintes 2024](#)

</

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

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

Pour rappel, cette IGC est définie par :

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

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

A quoi sert cette IGC ?

Cette indemnité vise à rémunérer de **manière exceptionnelle** :

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

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

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

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

particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout en aucun cas le problème !!

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

- *Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??*
- *Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la communication ?*
- *Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme*
- *Difficultés liées aux contrôles : agressivité des agriculteurs, contrôle unique*
- *Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord*

IGC et CIA, quelles différences ?

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

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

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

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

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

Attention, une crise ne se décide pas localement ! La **définition de la crise** est fixée par l'article 1er du décret du 3 janvier 2024 cité en référence, la mobilisation de ce dispositif indemnitaire **donne lieu à une décision conjointe du secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture et du directeur d'administration centrale concerné**, publiée au Bulletin officiel du ministère de l'agriculture.

Par décision du 25 juillet 2024 publiée au B0, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

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

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

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

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

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

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

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

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

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

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

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

- l'agent affecté **dans un service responsable de la gestion de crise**
 - qui participe directement aux opérations de

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

Les agents exclus du dispositif :

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

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

*Si à priori l'essentiel des titulaires du MASA impactés directement ou indirectement par la crise est éligible à l'IGC de part le cadrage national, la CFDT SPAgri **regrette vivement que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif**. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure. Pourquoi ne pas l'avoir fait ?*

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors

MASA ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups. Un dispositif analogue est-il envisageable côté MTEDès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAagri insistait sur la sensibilité du ciblage des agents qui percevront cette indemnité. Il est essentiel que le travail d'identification en cours des agents qui percevront l'IGC soit rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quels montants pour l'IGC ?

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

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

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

Attention ce n'est pas open bar !

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

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

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

Quelle procédure pour proposer un agent et un montant ?

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

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

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

Attention au retour de bâton. Si la plupart des SEA ont tenu jusqu'à présent, c'est grâce à la solidarité entre les

collègues et il ne faudrait pas que l'IGC vienne abîmer le relationnel entre eux...

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

Documents joints :

- Note de service

[NS_SDCAR_IGC](#)

</

- Décision du 25 juillet 2024 / crise des SEA

[decision_crise_SEA_SG](#)

Relocalisation des services avenue du Maine et travaux impactant les différents sites en AC du MASA

La CFDT était représentée par Anne Bertomeu (le 2 juillet) et par Anne Jammes et Nathalie Lebreton (le 8 juillet).

Pièce-jointe : [Diaporama](#) projeté le 8 juillet, reprenant les éléments du 2 juillet.

La réunion du 2 juillet était présidée par Maud Faipoux, accompagnée par Loïc Agnès, Cyril Antheaume (chef de cabinet), Sophie Brosset (assistant de prévention) et Béatrice Matteo (service patrimoine).

La réunion du 8 juillet était présidée par Noémie le Quellenec, secrétaire générale adjointe et Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine. Outre le sujet « Maine », ont été présentés les différents travaux en cours et à venir sur les différents sites de l'administration centrale.

Il a été précisé que la réunion du 2 juillet se tenait dans un cadre informel, et constituait un point d'information, l'instance officielle étant le CSA Administration Centrale.

Relocalisation de la DGAL à Maine

Le retro planning est le suivant : dépôt du permis de construire en octobre 2024, réalisation des travaux en 2025 et 2026, déménagement des services au second semestre 2027.

Il sera donc nécessaire de renouveler le bail de location du bâtiment rue de Vaugirard.

Le déménagement concerne 319 agents de la DGAL. Le site Maine, initialement occupé par l'AgroParisTech, va être réaménagé en espaces de bureaux, et sera partagé avec l'Opérateur du Patrimoine et des Projets Immobiliers de la Culture (OPPIC). Les deux administrations partageront un accueil général commun. En cas de crise, il s'agira également du lieu de repli du Ministre. Un espace de bureaux en coworking/tiers lieu, accessible à tous les agents de l'administration centrale (accès par badge), est prévu.

La DGAL et le CNA (5 personnes au total) partageront le bâtiment D. Le SNISPV et le CGAAER seront relogés rue Barbet

de Jouy.

Un restaurant administratif, situé sous la tour Montparnasse, se situe à quelques minutes à pied.

Lors de la réunion du 2 juillet a été évoquée la question du flex-office. **Maud Faipoux fait part de sa volonté de passage au flex office, dès l'installation sur le nouveau site.** Seule une expérimentation sera menée au sein du service SDLP en 2025. Elle précise que l'objectif est de « tendre vers un maximum de flexibilité et de modularité dans l'aménagement des locaux ».

Les arguments avancés sont les suivants :

- **Le mardi à la DGAL, les bureaux ne sont occupés qu'à 70%** (80 % pour la MUS, qui est un cas particulier) ;
- Il est estimé qu'un agent ne passe que 40 à 50 % de son temps à son poste de travail ;
- Il ne faut pas confondre « flex office » et « open space » ; ainsi, il est possible de faire du flex office dans un bureau de deux personnes :
 - Cette pratique permet de libérer de l'espace, notamment pour la création de « petites » salles de réunion d'une capacité de 6 à 8 personnes.

Elle complète en précisant que jusqu'à l'échelon « chef de bureau », les bureaux seront individuels.

Le cas des agents qui ne pratiquent pas le télétravail devra être examiné.

Pour les agents ne disposant plus de bureau « attitré », des casiers pour le rangement des affaires sont à prévoir. Il est précisé par l'administration que pour 319 agents susceptibles de venir travailler simultanément sur site, il existe 550 « postes de travail », que ce soit en bureau, salle de réunion, salle de convivialité...

Dans le diaporama est présenté un macro-zoning. Pour la suite, chaque sous-direction réfléchit à l'aménagement de l'espace dont elle dispose.

A la question de l'évaluation moyenne du nombre de m² par agent, Maud Faipoux indique que le ratio est de 16 m², ou 10 m² (si on ôte les couloirs et les salles en sous-sol).

La CFDT interroge sur la question des modalités d'organisation du travail et des temps collectifs, la réponse de Maud Faipoux est que « *cette organisation est essentielle* ».

Le sujet du flex office sera évoqué lors du GT Environnement de travail prévu en septembre 2024.

La CFDT estime qu'une expérimentation faite sur une seule équipe, pendant une période restreinte, dans des conditions favorables, ne saurait constituer une projection de la réalité. Elle souhaite qu'une réelle expérimentation soit menée in situ lorsque les agents auront intégré les locaux. Notre organisation syndicale sera vigilante sur le sujet du déploiement de ce nouveau mode de fonctionnement, afin que tout soit mis en œuvre pour préserver, voir améliorer les conditions de travail des agents suite à cette relocalisation.

Travaux sur Varenne

Des travaux de restauration des façades extérieures sont prévus au second trimestre 2025 (ouest, côté Invalides), puis en 2025 et 2026 (est, côté Matignon), et enfin en 2026 (façades intérieures bâtiment A et B et impasse Martignac). Des filets de protection seront mis en place dès septembre 2024 et jusqu'à la fin des travaux, en partie haute des façades, pour prévenir les chutes de pierres.

Les travaux du bâtiment C sont achevés (liaison bâtiment D, espace convivialité, escaliers, bulles de convivialité). Un

marché a été passé (AM0) pour acquérir et implanter de nouveaux matériels.

117 huisseries du bâtiment C sont concernées par un diagnostic, les travaux de remplacement devraient démarrer en avril 2025, le planning reste à affiner.

L'Hôtel de Villeroy également impacté

Des réagencements sont prévus, qui vont nécessiter le relogement du Ministre et du cabinet à l'Hôtel de Castries, mis à disposition par les services du Premier Ministre. Les travaux, programmés à partir du 3ème trimestre 2025, devraient être achevés pour les présidentielles de 2027. Il s'agit de moderniser les réseaux électriques, l'isolation et le chauffage, de permettre l'accès aux personnes à mobilité réduite, et de réaménager la cuisine. Certains décors du bâtiment feront l'objet d'une restauration.

Suites des travaux sur Barbet-de-Jouy

Les travaux de requalification de l'entrée du site sont prévus en 2027 : le permis de construire a été validé en juillet 2023, mais les travaux, préconisés pour des motifs de sécurité, ont été reportés en raison de contraintes budgétaires.

Les travaux relatifs au remplacement des huisseries sont partiellement achevés, mais vont s'interrompre cet été pendant la période des JOP, et reprendront en septembre.

Attachés : ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade de principal (2025)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-391 du 05/07/2024, relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture, session 2025, vient de paraître au B0 Agri.

Accord télétravail : bilan 2 ans après : allocation forfaitaire, disparités sur le nombre de jours télétravaillés, recherche de consensus, management à distance, flex office...

Le 27 juin 2024 s'est réuni pour la deuxième fois le comité de suivi de l'accord télétravail au MASA.

La réunion était présidée par Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au

SRH, accompagnée notamment par Sébastien Olive, adjoint au chef du BPSR.

La CFDT était représentée par Marc Joumier et Frédéric Laloy.

Le comité de suivi de l'accord cadre télétravail au MASA réunit l'administration et les organisations syndicales une fois par an. Il a pour objet (1) de suivre l'avancement des mesures de l'accord, (2) d'établir un bilan de l'évolution des pratiques, (3) d'analyser l'impact du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents et (4) de mettre en perspective les démarches engagées afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre.

Allocation forfaitaire de télétravail (2,88€) : un petit bonus en 2024 et moins de retard à partir de 2025 ?

L'allocation forfaitaire pour le télétravail est de 2,88€ brut/jour dans la limite de 253,44€/an (88j/an). Plus de 1 M€ a ainsi été versé aux agents du MASA (AC, DRAAF et enseignement agricole technique) en 2023.

Le versement s'effectue normalement une fois par trimestre. Mais de nombreux retards sont constatés. L'administration l'explique par les retours des structures. Le système d'information ne permet pas aujourd'hui l'automatisation de la transmission d'information. Des travaux sont en cours afin de simplifier les procédures de remontées des informations avec une mise en œuvre opérationnelle prévue en 2025.



Notre conseil en attendant : calculer le montant reçu sur les 4 derniers trimestres en année glissante et solliciter votre RH de proximité ou la [CFDT/SPAagri](#) si le montant perçu est inférieur au montant dû.

En 2024, 10 jours supplémentaires sont accordés en lien avec les JOP de Paris... pour (1) les agents directement impactés au regard de la nature des missions liées au déroulement des JOP et (2) les agents indirectement impactés du fait de leur affectation géographique proche de sites de compétition et de célébration, exerçant leur activité pendant la période estivale 2024 (cf note de service n°2024-218 du 5 avril 2024).

Une méthode qui a fait ses preuves pour trouver un terrain d'entente dans les structures/services où la hiérarchie et les agents ne se comprennent pas sur les modalités de télétravail

La direction de la DRIAAF et les organisations syndicales ont souhaité se pencher sur les pratiques de télétravail et les pratiques managériales liées au télétravail qui étaient plus ou moins bien vécues par les agents, le collectif et les encadrants. Claire Le Bigot, directrice adjointe de la DRIAAF est venue présenter la démarche en marge de ce comité de suivi lors de [la formation spécialisée du CSA ministériel le 25 juin](#).

Il ne s'agissait pas de remettre en cause le télétravail au sein de la DRIAAF mais de mettre en place des mesures de prévention pour adapter les organisations et les pratiques afin de (1) permettre la bonne réalisation des missions, (2) tout en conservant la cohésion des équipes et l'intégration des nouveaux arrivants et (3) avec une harmonisation autant que faire se peut des pratiques entre services.

La direction et les représentants du personnel se sont mis autour de la table et ont fait appel à un cabinet externe pour analyser le travail réel et identifier les facteurs de réussite du télétravail (à titre individuel et collectif, activité par activité et service par service) : intégration des nouveaux dans une équipe hybride, définition de règles claires, adaptation des pratiques managériales, maintien de

temps sociaux ensemble...

Il en est ressorti une recommandation : **rédiger une charte avec des engagements mutuels des agents et de la hiérarchie**. Par exemple, chaque service définit une journée par semaine où tous les agents sont en présentiel afin de faciliter les échanges informels et les moments de convivialité. Cette charte vient d'être validée en CSA. Elle donne satisfaction tant aux représentants CFDT/SPAagri qu'à la direction. Au-delà des engagements conjoints du télétravailleur et de la hiérarchie, elle formalise les pratiques relatives à l'animation du collectif, aux matériels et formation et à l'accueil des nouveaux arrivants. Elle cadre les choses concernant les horaires, la gestion de l'agenda et la disponibilité pour les nouveaux arrivants.

D'après la directrice adjointe, ce travail sur quelques mois se traduit déjà par **un certain apaisement au sujet du télétravail au sein de la structure**. Ce travail a également permis aux encadrants et aux équipes de réfléchir au sujet des modalités d'encadrement et d'échange pour conserver un collectif de travail engagé et soudé.

L'expérience a tellement bien fonctionné qu'un nouveau travail est envisagé sur la gestion des mails et la tenue des réunions pour permettre l'épanouissement et le bien-être au travail et l'équilibre vie privée vie professionnelle !

La CFDT/SPAagri salue cette initiative. Elle invite chaque structure/service où le sujet du télétravail est sensible à s'en inspirer pour dépasser les incompréhensions et trouver des modalités de télétravail comprises par les agents et les encadrants, et permettre de concilier aspiration des agents, maintien d'un collectif de travail et qualité du service rendu ... par exemple là où il y a interdiction unilatérale d'aller au-delà de 2 jours de télétravail par semaine : cf. bilan quantitatif ci après.

Si vous souhaitez plus d'infos sur cette expérimentation, n'hésitez pas à nous contacter.

Bilan quantitatif : le télétravail progresse globalement mais les disparités dogmatiques demeurent notamment sur le nombre de jours autorisés...

De nombreux chiffres ont été présentés sur [la base d'un questionnaire renseigné par les RH de proximité au 31/12/2023](#). Toutes les directions et services en AC ont répondu, 10 DRAAF sur 13 également.

Le télétravail continue à progresser dans les structures : il concerne 88 % des agents en DRAAF (+ 11 points / 2022), 60 % au cabinet (+15 points), 79 % au CGAAER (+ 21 points !), 86 % à la DGER (+ 2 points), 92 % à la DGPE (+ 21 points !), 94 % au SG (+ 11 points) et même 98 % à la DGAL (+ 11 points). Les chiffres concernent les agents couverts par l'accord, à savoir les agents qui ont des missions télétravaillables (et pas tous les agents).

Toutes les demandes font l'objet d'autorisation, à l'exception des catégories B et C pour lesquelles 3 à 4 % des demandes en DRAAF ont été refusées.

Les hommes et les femmes bénéficient du télétravail de manière égale à l'échelle du MASA.

Si on regarde les chiffres catégorie par catégorie, on peut noter notamment :

- Catégorie A+ : la part des télétravailleurs est plus faible en DRAAF (78 %) qu'en AC (98 % au SG, 94 % à la DGAL, 88 % à la DGPE)
- Catégorie B et A : la part des télétravailleurs est supérieure à 90% dans toutes les structures/services (DRAAF, DGAL, DGPE, DGAL et DGER) à l'exception du cabinet pour les catégories A et du CGAAER pour les cat B

- Catégorie C : ce sont les agents qui bénéficient le moins du télétravail avec toutefois des chiffres en légère hausse (+ 4 points / 2022) et des disparités importantes : 67 % de télétravailleurs au SG, 83 % en DRAAF, 91 % à la DGPE...

Sans surprise il apparait que le jour le plus télétravaillé est le vendredi (27 % des agents en télétravail) et le mardi le jour le moins télétravaillé (11 %).

Le taux d'équipement est excellent pour les ordinateurs portables (100 %), l'écran (100 % sauf SG 91 %), le casque audio (100 % sauf SG 97 %). C'est beaucoup plus nuancé pour le téléphone portable : 100 % à la DGAL/DGPE et au CGAAER mais seulement 27 % au cabinet, 34 % en DRAAF, 57 % à la DGER et 83 % au SG. L'administration explique ces différences par la présence ou non de stocks... Enfin, et c'est un point important, aucune donnée chiffrée n'a pu être communiquée sur les équipements spécifiques nécessaires au bon fonctionnement des visio...

Concernant les agents en situation de handicap, toutes leurs demandes d'équipement spécifique ont été acceptées pour un montant de près de 2000€ en moyenne par personne. Toutes les informations sont disponibles en suivant ce lien : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/agents-en-situation-de-handicap-r2.html>.

Un point noir est identifié : il y a iniquité de traitement sur le nombre de jours télétravaillés selon les structures et les services et ce sans fondement objectif.

- Agents autorisés à télétravailler 3 jours fixes par semaine (hors dérogation liée à handicap / problème de santé...) :

	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C
SG	0 %	5 %	7 %	3 %
DGPE	0 %	4 %	7 %	5 %
DGAL	6 %	15 %	19 %	100 %
DGER	19 %	11 %	28 %	0 %
DRAAF	9 %	13 %	10 %	26 %

- Agents autorisés à bénéficier de plus de 1 jour flottant de télétravail par semaine :

	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C
SG	0 %	0 %	0 %	0 %
DGPE	0 %	0 %	0 %	0 %
DGAL	3 %	10 %	16 %	0 %
DGER	23 %	9 %	0 %	0 %
DRAAF	13 %	13 %	9 %	6 %

L'iniquité de traitement est évidente côté administration centrale avec un SG et une DGPE qui n'autorisent pas leurs agents, sauf exception et contrairement à la DGER et la DGAL, ni à télétravailler 3 jours fixes par semaine, ni à bénéficier de plus de 1 jour flottant par semaine. Il en est de même au sein des DRAAF, les chiffres communiqués étant une moyenne de situations très disparates.

Pour la CFDT/SPAgri, ces disparités ne sont pas acceptables. Une direction n'a pas à limiter de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine. C'est au niveau du supérieur hiérarchique direct que la question peut se poser et pas à l'échelle d'une direction. Un vrai travail d'analyse du télétravail devrait être effectué dans chaque structure/service en s'inspirant de la méthode déployée par la DRIAAF pour dépasser les incompréhensions et trouver des modalités de télétravail comprises par les agents et les encadrants (cf. point précédent).

Bilan qualitatif : des agents globalement très satisfaits, avec un management à adapter pour éviter tout impact négatif du télétravail sur le relationnel et le collectif

Le télétravail a la cote et les agents qui le pratiquent y voient de nombreux effets positifs : sur leur santé physique (cela a un impact positif pour 78 % des agents, un impact négatif pour seulement 4 % et pas d'impact pour les 18 % restants), leur équilibre vie pro / perso (77 % positif, 5 % négatif), leur santé psychique (71 % positif, 5 % négatif), leur efficacité personnelle (64 % positif, 3 % négatif), leur organisation du travail (59 % positif, 4 % négatif).

Les résultats sont plus nuancés pour les relations avec les collègues de travail (14 % positif, 13 % négatif et 73 % sans impact), les relations avec le supérieur hiérarchique (14 % positif, 5 % négatif et 80 % sans impact) et sur les réunions de travail (20 % positif, 16 % négatif et 64 % sans impact).

Pour la CFDT/SPAgricole, il y a là un point de vigilance. Il ne s'agit pas de diminuer le nombre de jours autorisés mais d'inviter notamment les managers à réfléchir à l'organisation du temps en présentiel (comment faciliter les échanges informels ?) et en distanciel (comment garder le lien au-delà des mails ?). Un large panel de formations est proposé pour accompagner les managers en ce sens : module spécifique sur le management à distance et d'équipe hybride, eformation transverse qui parle du management à distance, formation au télétravail...

Le sujet pourra également être abordé lors de l'entretien professionnel annuel : une rubrique va en effet être rajoutée à cet effet à partir de 2025.

Perspectives : du télétravail ... au flex office ?!

La cour des comptes l'a écrit dans un rapport en novembre 2022 (« Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire ») : il convient de « concilier avec vigilance l'intérêt du service et les charges immobilières avec le déploiement du télétravail ».

En cette période où l'administration cherche à faire des économies, et où le télétravail se généralise, va se poser la question du flex office.

Pour la CFDT/SPAgrri, la mise en place de flex office pose de nombreuses questions... et par exemple son articulation avec la notion de cohésion de service ... qui était l'argument principal à la limitation du télétravail...