Retraites : la fin d’un premier cycle

Après onze séances de discussions, la négociation retraite s’accélère, avec la recherche concrète d’un accord. Pour y parvenir, quatre réunions sont prévues en juin.

Jeudi 15 mai, la onzième séance du groupe paritaire permanent sur les retraites était, une nouvelle fois, consacrée au pilotage du système. Les partenaires sociaux ayant décidé de reprendre la main, ils ont estimé nécessaire d’échanger entre eux sur ce qu’implique cette nouvelle approche, ou comment articuler pertinemment démocratie sociale et démocratie politique. Cette onzième rencontre aura également permis de poser le cadre de la suite des discussions.

En effet, après avoir fait le tour des positions de chacune des organisations, il est temps de passer à la phase finale de la négociation. « *Cette séance a marqué la fin d’un premier cycle de discussions. Semaine après semaine, chaque organisation a pu exprimer son point de vue sur le système et la manière dont elle souhaite le faire évoluer,* résume le secrétaire général adjoint de la CFDT Yvan Ricordeau. *À présent, nous allons rentrer dans le dur des discussions, dans la construction d’un texte commun.* »

Un calendrier arrêté jusqu’à la mi-juin

Pour cette dernière ligne droite, les partenaires sociaux se sont mis d’accord sur quatre dates : les 5, 11, 12 et 17 juin. L’objectif ne sera plus que chaque organisation puisse exprimer son point de vue, mais bien de construire un accord qui puisse permettre de revenir sur quelques points de la réforme de 2023. Pour rappel, la priorité de la CFDT est

d’obtenir un bougé sur l’âge, sur la pénibilité et sur l’égalité femmes-hommes.

Les deux prochaines semaines (pendant lesquelles aucune rencontre en plénière n’est prévue) seront mises à profit pour construire un premier projet d’accord sous la houlette de Jean-Jacques Marette (le « Monsieur Loyal » de la négociation, ancien directeur de l’Agirc-Arrco) qui doit proposer un « texte martyr ». « *Nous avons été capables jusque-là de travailler en bonne intelligence. À nous de prouver à présent que nous sommes capables d’aller plus loin collectivement en construisant un accord qui réponde, au moins en partie, aux attentes des salariés* », résume Yvan Ricordeau. Un sacré défi dans la période.

*Par **Jérôme Citron***
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

– – –

Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

DDI : Compte-rendu CFDT du Comité Social d’Administration des DDI du 19 mai 2025

Le Comité Social d’Administration du réseau des DDI s’est

réuni le 19 mai 2025. L'ordre du jour comportait 4 sujets : situation budgétaire des MSO, actualités SGCD, bilan restructuration et présentation RSU 2022 et 2023. Il a été enrichi d'une question diverse portée par les organisations syndicales : point sur les accidents de service et notamment les procédures et délais de traitement.

La CFDT était représentée par Lydie Duray et Emmanuel Biseau.

Bienvenu chez nous

Ce CSA était le premier présidé par **M. Moutouh, nouveau secrétaire général du MI** et ancien préfet de la Creuse, de l'Hérault et des Alpes Maritimes. Il s'est dit très ouvert au dialogue et souhaite des échanges francs. **La CFDT espère un dialogue social revigoré** et de qualité, les intentions du SG du MI semblent aller dans le bon sens.

L'État c'est nous

Pour M. Moutouh, l'État c'est l'État territorial, c'est l'ATE. Il se dit **départementaliste** convaincu, ça tombe bien, il a les DDI dans son escarcelle. Pour la **CFDT** seule l'action compte, nous verrons bien.

Menaces et agressions

Le SG exprime tout son soutien aux collègues agressés et menacés. Pour lui, c'est inacceptable. Ce sont des paroles bienvenues mais il manque toujours la suite notamment judiciaire.

La **CFDT** profite de ce compte rendu pour signaler que la circulaire Barnier du 4 novembre 2024, sur le contrôle unique prévoit « qu'un dépôt de plainte sera systématiquement déposé par le préfet ou l'organisme dont dépend l'agent en cas d'agression ou menace. »

La CFDT demande que cela soit étendu à tous les agents,

quelles que soient leurs missions.

Anti pasti

Dans sa **déclaration liminaire** (*voir plus bas*) la **CFDT** insiste sur le **malaise** qui existe parfois en DDI sur le **dialogue social**, elle souligne également les **difficultés de restauration** pour un certain nombre d'agents, mais aussi les difficultés nouvelles de changer de poste quand on passe d'un ministère à l'autre, **un retour en arrière amer** pour les collègues concernés.

L'alchimiste

Pour le représentant des **MSO, côté budget** il n'y a pas de problème, tout va bien … 105 ETP de moins en 2025. On remplace si besoin par des contractuels, que l'on paye plus ou moins tardivement. Fusion des BOP ? Qui est solidarités et santé ? Qui est travail emploi ? Oui, la question se pose encore tant que la décision de fusion ou pas des CSA n'est pas déterminée. Sinon tous les agents sont BOP 155 mais que va-t-il se passer au moment des élections ? 1ère réunion GT élections MSO, le 22/05/2025… Suspens insoutenable…

Cauchemar en cuisine

Sur la **restauration**, le SG annonce qu'il va prendre cela en main et qu'une **inspection générale de l'administration est en cours** sur le sujet.

Pour la **CFDT** c'est un enjeu important, en termes d'attractivité, d'égalité de traitement entre les agents et de pouvoir d'achat. Nous continuerons à suivre le sujet de près.

Toutes ses dents

Les **SGCD** ont 4 ans et demi mais des problèmes subsistent notamment côté RH. Nous avons parfois l'impression que **pour le**

MI, le travail est fini et qu'il ne reste que des problèmes résiduels ici ou là. Pour preuve, il nous est présenté le point d'actualité du SGCD mais celui-ci ne traite absolument pas des RH et des soucis rencontrés, au quotidien, par les agents.

Ciel de traîne

Pour la **CFDT**, globalement **le service rendu aux agents s'est dégradé** depuis la création des SGCD et les services RH des ministères n'y sont pas pour rien non plus. Toutefois, au final, ce sont les collègues qui n'ont pas de réponse, qui ont des problèmes de salaire, etc.

Le déluge

Pour le SG du MI, côté SGCD c'est mieux aujourd'hui qu'avant… **pour la CFDT c'est mieux aujourd'hui qu'au début des SGCD mais moins bien qu'avant les SGCD, la nuance est importante**.

Milange

Le MI rappelle que la loi de finance 2025 prévoit une augmentation de 101 ETP sur le BOP 354… Or, ce BOP ne concerne pas du tout les emplois des DDI, seulement ceux en préfecture, sous-préfecture, SGCD, bref le MI « milange » tout… le CSA des DDI n'est pas celui de la préfecture, la CFDT l'a rappelé.

Prou

En revanche, il est vrai, sur ces 101 postes budgétaires nouveaux, certains peuvent être affectés aux SGCD. Le MI présentera un bilan de ces 101 postes lors d'un CSA prochain.

Chef oui chef

La note gouvernance est de nouveau présentée, elle contient

des recommandations notamment sur les réunions à tenir. Ce sont essentiellement celles entre les directeurs, les préfets, le SGCD mais aussi des **comités de suivi locaux** que le préfet doit réunir au moins une fois par an. Ces comités réunissent le préfet, le chef du SGCD et les organisations syndicales de la préfecture et des DDI. Ils ont vocation à parler des sujets transversaux et communs à tous.

Produits locaux

La note de gouvernance des SGCD doit être présentée aux CSA locaux, tout comme le **rapport social unique** (voir plus bas). Vos élus locaux sont légitimes à les demander.

Défaut de paiement en votre défaveur

Le dernier point sur les SGCD portait sur la **convergence en termes de recrutements des contractuels**. Ceux-ci devraient être harmonisés afin d'éviter le plus possible les retards et absences de paiement notamment. Pour la **CFDT**, cela va dans le bon sens, espérons que la pratique se révèle tout autant prometteuse.

Nous sommes, nous sommes…

Top c'est parti, une femme (à 62%) titulaire (à 88%) de catégorie B (à 50%), nous avons entre 50 et 59 ans (à 37%) et nous sommes du MATTE (à 40%) d'après les données 2023 du rapport social unique.
Celui-ci comporte beaucoup de données et notamment (fin 2023) :

- Les DDI représentent 27 963 agents.
- En 2023 il est entré 1180 contractuels et sont sortis 81 titulaires.
- 2/3 des contractuels sont sur des emplois permanents.
- Seulement 10 % des agents promouvables sont promus.
- Environ 8 000 agents ne sont pas couverts par la

médecine du travail.
- Il y a eu 178 180 jours de congés maladie ordinaire… indemnisés dorénavant à hauteur de 90 %, soit dit en passant.
- 12 741 bénéficient du télétravail dont 90 % un ou deux jours par semaine.

Ces données ont été longuement commentées par les organisations syndicales car il y a beaucoup à dire.

Un train peut en cacher un autre

En point divers, sont évoqués les **accidents de service**. En effet, il n'est pas rare que l'expertise pour déterminer si l'accident est imputable au service soit très longue, trop longue. Ce délai important repousse d'autant le remboursement des frais avancés par l'agent ayant subi un accident de service.

L'administration apporte une réponse concrète sur les cas des inspecteurs du permis de conduire, en ayant clarifié le qui fait quoi pour éviter les cafouillages trop importants. Mais se dit un peu démuni face aux déserts médicaux qui sont une grande partie du problème des délais à rallonge.

Concernant les procédures en cas d'accident de service, elles existent ministère par ministère et seront communiquées aux organisations syndicales.

A part ça ?

Vos représentants **CFDT** sont disponibles pour répondre à vos questions et à vos sollicitations, et ça ce n'est pas rien.

Source : CFDT-UFFA / UFETAM

- *Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT*

csa_ddi_19-05-25_declaration_liminaire

Publication de la note de service relative à la promotion de corps par liste d’aptitude pour l’année 2025

La note de service SG/SRH/SDCAR/2025-327 du 22 mai 2025, relative à la promotion de corps, par liste d’aptitude, pour les personnels de certains corps relevant du ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire au titre de 2025, vient de paraître au sommaire BO Agri.

Avancement de grade au choix en 2025 au titre de l’année 2026

La présente note fixe, pour les agents relevant du MASA, la procédure d’élaboration des tableaux d’avancement de grade au choix à appliquer en 2025 au titre de 2026. Pour l’accès à l’échelon spécial des grades d’attaché d’administration hors classe et d’ingénieur de l’agriculture et de l’environnement hors classe, cette procédure s’applique aux tableaux d’avancement au titre de 2025.

Secrétaire administratif : examens professionnels d’accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l’année 2026

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 2026.
Actualisé le 3 septembre 2025.

Risque d’agressions des agents : la presse s’intéresse aux propositions de l’intersyndicale…

COMMUNIQUE INTERSYNDICAL MASA

En réponse au message de soutien de la secrétaire générale du MASA aux agents dans l'exercice de leurs missions, l'intersyndicale avait réagi avec un courrier transmis à la ministre que nous vous avons relayé le 6 mai dernier.

En réponse à ce courrier, le secrétariat général nous a convié à un groupe de travail relatif à la prévention de la violence envers les agents du ministère le 28 mai prochain.

Nous allons donc pouvoir ENFIN discuter de nos propositions concrètes transmises dans ce courrier à la ministre.

Les propositions de l'intersyndicale retiennent toute l'attention de la presse qui suit de près ce sujet comme en témoigne l'article d'**Agrapresse** du 16 mai dernier, joint à ce mail.

Si vous avez d'autres propositions que celles déjà mentionnées, n'hésitez pas à nous en faire part d'ici le 28 mai afin que nous les portions en séance.

L'intersyndicale du MASA

Retrouvez ci-dessous l'article de l'Agrapresse :

20250516_agrapresse_intersyndicale

Barème 2025 des prestations

d’action sociale pour les agents du MASA

Les conditions générales et spécifiques des prestations d’action sociale interministérielles et ministérielles pour l’année 2025 à destination des agents du MASA ont été communiquées dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-303 du 14 mai 2025.

Vous la trouverez également en bas de cet article.

Les fiches descriptives des différentes prestations d’action sociale **sont applicables à compter du 1er avril 2025**.

Le barème 2024 est maintenu pour la plupart des prestations d’action sociale interministérielles et ministérielles à destination des agents du ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire.
Seules **deux prestations d’action sociale**, citées ci-dessous, **font l’objet d’une revalorisation de leur taux** :

- La prestation d’action sociale interministérielle spéciale pour « jeunes adultes atteints d’une maladie chronique ou d’un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnel au-delà de 20 ans et jusqu’à 27 ans » (Cf. Fiche F8) : le taux de l’allocation mensuelle est porté à 142,31 €.
- La prestation ministérielle « Aide à l’Accès au Logement Locatif – AALL » (Cf. Fiche F15) voit son barème modifié comme tous les ans parce que le mode de calcul se base sur les plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré, dont les nouveaux montants ont été fixés par l’arrêté du 23 décembre 2024.

⚠ Comme chaque année, le formulaire de demande et les annexes ont été mis à jour. Ces imprimés sont à utiliser IMPÉRATIVEMENT pour les demandes effectuées à partir de la publication de la version de 2025 de la note de service. Les dossiers transmis avec les documents ou annexes ne correspondant pas aux modèles de la présente note, ne seront pas traités et seront renvoyés.

> ***Note de service :***

2025-303_Prestations action sociale_2025

Dixième réunion sur les retraites : une séance consacrée au pilotage du système

Après la question du financement, les négociateurs se sont penchés sur le pilotage du système de retraite, lors de leur dernière rencontre, le 30 avril. L'objectif des partenaires sociaux est d'imaginer une nouvelle gouvernance qui permette d'adapter le système au fil de l'eau et d'éviter les grandes réformes qui mettent la France en ébullition tous les trois ou quatre ans.

Après le cycle « financement », place au cycle « pilotage ». Réunis pour une dixième séance de négociations sur les retraites, mercredi 30 avril, les partenaires sociaux ont discuté de la manière dont ils souhaitent piloter le régime

général de retraite, dans le cas où ils reprendraient la main sur le système. L'idée de cette première rencontre (une deuxième est prévue jeudi 15 mai) était de s'accorder sur quelques lignes directrices sans forcément arriver à une organisation totalement définie. « *Le sujet est bien trop vaste pour être réglé en deux séances. En revanche, il est important de réaffirmer, lors de cette négociation, que les partenaires sociaux ont toute légitimité pour participer au pilotage du système, comme nous le faisons déjà pour les retraites complémentaires des salariés du privé (Agirc-Arrco)* », souligne le secrétaire national de la CFDT, Fabien Guimbretière.

Au cours de cette séance, les partenaires sociaux n'ont d'ailleurs pas caché leur volonté de s'inspirer du pilotage des retraites complémentaires pour imaginer celui du régime général. L'idée serait notamment de fixer un pilotage en trois temps, une règle d'or qui assurerait un équilibre financier dans quinze ans (à l'instar de celle existante pour l'Agirc-Arrco), un pilotage stratégique avec un horizon de quatre à cinq ans, et enfin, un pilotage annuel.

« *Pour la CFDT, il ne peut y avoir une réforme qui fixerait les règles définitivement et réglerait tous les problèmes. Il faut sans cesse faire des ajustements pour tenir compte des évolutions économiques et démographiques* », explique Fabien Guimbretière. Pour faire ces ajustements, la CFDT réclame la mise en place d'indicateurs sociaux qui viendraient compléter les indicateurs financiers.

Quelle articulation ?

Le sujet du pilotage soulève aussi très vite la question de l'articulation entre la démocratie politique et la démocratie sociale. Quelle place doit-on donner à chacune des parties prenantes ? « *Ce n'est pas dans le cadre de cette négociation que nous allons répondre à ces questions. Il faut bien*

distinguer ce qui relève du court, du moyen et du long terme », insiste Fabien Guimbretière.

C’est sans doute la raison pour laquelle, après les deux séances consacrées au pilotage, les discussions se concentreront à nouveau sur les possibles aménagements à prendre à court terme pour corriger la dernière réforme. D’ici là, chaque organisation est incitée à dévoiler un peu plus son jeu pour tenter de trouver un accord. La CFDT a déjà réaffirmé sa volonté d’obtenir des mesures sur l’âge de départ, sur la pénibilité et sur l’égalité femmes hommes. L’idée est de parvenir à trouver un terrain d’entente avant l’été.

*Par **Jérôme Citron***
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

– – –
D’après l’article initialement publié par Syndicalisme-Hebdo

Agents publics en congé maladie ordinaire : doublement punis !

Le gouvernement Barnier en avait rêvé, le gouvernement Bayrou l’a fait.

Depuis le 1er mars 2025, lorsqu’un agent public est en congé de maladie ordinaire (par exemple pour une grippe), il n’est pas rémunéré le premier jour de son arrêt, subissant ainsi un jour

de carence, rétabli depuis le 1er janvier 2018. Les organisations syndicales, dont la CFDT, ont réussi à empêcher l'application de 3 jours de carence, grâce au rapport de force construit dès les annonces du ministre Kasbarian et à la journée de mobilisation réussie du 5 décembre 2024.

Mais maintenant, en plus de ce jour de carence, le gouvernement frappe les agents publics, dès le deuxième jour d'arrêt maladie y compris les renouvellements d'arrêt antérieurs, d'une réduction de salaire, en ne les payant que 90 % de leur traitement indiciaire brut pendant les trois premiers mois (au-delà de trois mois de congé de maladie ordinaire, la rémunération reste amputée de moitié).

Pour la CFDT Fonction Publique, ce n'est pas acceptable !

Elle demande une nouvelle écriture des articles L 822-1 à L 822-5 du Code général de la fonction publique, qui portent ces dispositions injustes.

Être malade n'est pas un choix et contaminer les usagers ou ses collègues n'est pas une mission de service public ! Quand un médecin a prescrit un congé de maladie ordinaire, on ne doit pas perdre 10 % de son salaire.

Cette nouvelle mesure s'appliquant à compter du 1er mars 2025, le prélèvement des trop-perçus va certainement être mis en œuvre dans les prochaines semaines. Tous les agents publics qui auront été ou seront malades verront leurs salaires baisser de 10 %.

Il est encore temps de se mobiliser et de soutenir les organisations syndicales de la Fonction publique qui refusent ce recul social.

Si ce n'est déjà fait, signez et faites signer la pétition qui exige le retrait du jour de carence et le maintien à 100 % de la rémunération

en cas de congé maladie ordinaire

Signer la pétition en ligne

> *Source : CFDT-Fonction publique*

Formation de préparation au concours interne 2026 pour l’accès au corps des IAE

Note de service concernant la formation de préparation au concours interne d’IAE 2026.

Économies : Le gouvernement veut supprimer un tiers des opérateurs de l’État !

Le 27 avril, la ministre des Comptes publics a annoncé la suppression d’un tiers des agences et opérateurs de l’État. Jugeant indispensable l’ouverture d’une discussion sur le sujet, la CFDT Fonctions publiques déplore que la réflexion gouvernementale soit guidée par la seule boussole budgétaire.

« *L'État* […] *va faire du ménage dans notre organisation, parce que les Français le demandent,* […] *en supprimant ou en fusionnant un tiers des agences et opérateurs de l'État.* » Les propos de la ministre des Comptes publics, Amélie de Montchalin, ne laissent que peu de place au doute et à l'interprétation quant à l'ambition du gouvernement de poursuivre sa politique d'austérité budgétaire et de réduction de la dépense publique. Ils ont surtout créé la « *panique* » *et* « *l'inquiétude* » chez les 180 000 agents potentiellement concernés, selon les termes de Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques.

Derrière l'« *organisation* » pointée par la ministre, on retrouve plus de 800 opérateurs et agences de l'État, des institutions ou des instances aux profils aussi divers que variés, avec des personnels aux statuts également variés (fonctionnaires, contractuels, de droit privé…). Parmi eux, 55 000 personnels travaillent à France Travail, 33 000 au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), 5 000 à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), 12 000 à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae), 2 600 au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), ou encore 1 400 à l'Agence de la transition écologique (Ademe) et 1 000 à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses). Autant d'institutions pour lesquelles il faudrait une réflexion au cas par cas.

Des négociations sont indispensables

« *Le gouvernement prend le problème à l'envers, une nouvelle fois,* regrette Mylène Jacquot. *La suppression, la fusion, voire la réinternalisation de certaines agences n'est pas problématique en soi, si elles sont accompagnées d'une réflexion stratégique et si les agents publics concernés*

bénéficient d'un accompagnement de qualité. »

Amélie de Montchalin, qui espère « *2 à 3 milliards d'euros d'économie à la clé* », précisera sa démarche à la mi-mai, à l'occasion d'une audition au Sénat. « *Vous avez des gens qui partent à la retraite, vous avez des gens que vous pouvez mettre ensemble, on a plein de moyens sans faire dans la casse sociale.* » La CFDT Fonctions publiques, de son côté, exige que les restructurations soient accompagnées de négociations de proximité obligatoires. Les impacts sur les conditions de travail, les rémunérations, les mobilités ou encore les besoins de formation devront être abordés.

Source : Article initialement publié par Syndicalisme Hebdo

Groupe de travail sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 10 avril 2025

Le groupe de travail sur l'égalité professionnelle s'est réuni le 10 avril dernier, sous la présidence de Mathilde Icard, cheffe de service à la DGAFP.

Étaient présentes, côté syndical, FO, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFE-CGC et la FAFPT. Les employeurs territoriaux, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), la DGOS (direction générale de l'offre de

soins) et la DGCL (direction générale des collectivités locales) participaient également à cette réunion.

Introduction

La DGAFP rappelle les travaux préalables discutés lors des comités de suivi (COSUI) de l'accord 2018 des 19 octobre 2023 et 9 décembre 2024, de la formation spécialisée « Égalité, mobilité et parcours professionnels » (FS3) du 30 janvier 2024.

Rappel des objectifs

Le principal objectif recherché, d'ores et déjà partagé par plusieurs des partenaires, est d'aboutir à un nouvel accord visant à :

- Un périmètre inter-versants souhaité ;
- S'appuyer sur les acquis de 2018, intégrer de nouvelles thématiques ;
- Une durée de validité déterminée pour cet accord souhaité par la DGAFP.

Calendrier :

- Un compte-rendu officiel de la réunion sera diffusé avant fin avril par la DGAFP pour permettre les contributions avant une deuxième séance.

Questions de réflexion ouvertes

- Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
- Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Renforcer la mixité des métiers ;
- Promouvoir le partage de la parentalité ;
- Agir sur l'articulation des temps de vie ;
- Consolider la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;

- Assurer une gouvernance exemplaire et un suivi des engagements ;
- Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs ;
- Identifier d'autres problématiques à traiter.

Positionnements CFDT

La CFDT est favorable à un périmètre inter-versants, à condition que cela aboutisse à des avancées concrètes pour la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Si c'est seulement pour se confronter, une fois de plus, aux mêmes difficultés notamment sur les remontées d'informations, ce sera non. Il est indispensable que les employeurs fassent preuve de davantage de diligence.

Par ailleurs, un accord inter-versants devra s'accompagner de négociations en proximité.

Concernant les dérogations et/ou manquements aux obligations de remontées de la part des FPH et FPT, la CFDT rappelle que répondre à un simple formulaire ne peut pas être conditionné à l'adoption d'une loi organique… **La libre administration n'équivaut pas à une indépendance totale vis-à-vis du ministère de la fonction publique !**

La CFDT est d'accord pour fixer une durée déterminée à l'accord, par exemple jusqu'en 2028 ou 2030, **avec une obligation de renégociation à son terme inscrite dans l'accord initial**, afin de capitaliser sur les acquis. La CFDT souhaite aussi intégrer une approche plus contraignante pour garantir la mise en œuvre des mesures.

La culture de l'égalité professionnelle doit être recentrée sur les enjeux spécifiques des femmes, en dynamisant notamment les trajectoires de carrière conformément aux règles posées en 2018. De nouvelles mesures de rattrapage sur le stock existant sont nécessaires, sans qu'il y ait d'obstacle juridique avéré.

La CFDT demande également un **contrôle renforcé sur le flux**

d’accès aux postes et sur les promotions, en portant une attention particulière aux emplois à temps non complet, majoritairement occupés par des femmes et aux emplois contractuels, souvent caractérisés par de moindres rémunérations et des filières peu valorisées.

La question des **conditions de travail** est également clé.

La CFDT propose de **mieux documenter** :

- Le recours aux **congés parentaux**,
- L**’impact sur la rémunération pendant la durée du congé parental**,
- La répartition des ASA pour enfants malades et des temps partiels, et d’agir réellement à partir de ces constats,
- Dans la parentalité, il faut prendre en compte tous les agents, qu’ils soient parents ou aidants.

Pour les **proches aidants**, la CFDT est ouverte à regarder des pistes diverses, y compris le déblocage du Compte Épargne-Temps (CET) dans une optique de conciliation des temps. Il faudra assouplir les dispositifs. Les indemnités afférentes doivent pouvoir être revues.

Dans la FPH, **des efforts devront être exigés pour agir** sur les règles de délai de prévenance en cas de changement de planning.

Sur les **violences sexistes et sexuelles au travail**, la CFDT déplore que les dispositifs existants soient peu visibles et que les cellules de signalement n’apportent pas toujours de réponse à la hauteur. C’est probablement l’un des axes à retravailler sur la base d’un bilan.

La santé au travail des femmes doit être intégrée aux discussions sur l’égalité professionnelle.

La CFDT rappelle que certains problèmes de santé aggravent les inégalités, notamment en raison de l’existence du jour de

carence. La CFDT se dit prête à explorer les pistes autour de l'organisation du travail (recours au télétravail, par exemple) mais en gardant à l'esprit que tout le monde n'a pas accès à toutes les modalités de travail à distance.

Autres contributions au cours de ce GT

- **Fonction publique territoriale (FPT)**
  - Remontée de données compliquée via les RSU des 38000 employeurs de la FPT ; nécessité d'un format stabilisé.
  - La FPT est d'accord pour une durée limitée de l'accord.
  - Sur les congés menstruels : pas de consensus. Une circulaire est en cours de signature.
  - Volonté de clarifier juridiquement le statut des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) enfants malades.
- **Fédération nationale des centres de gestion de la FPT**
  - Besoin d'un décret pour sécuriser les ASA dans les centres de gestion.
- **Direction générale de l'offre de soins (Ministère de la Santé)**
  - Volonté de mutualiser les plans d'action pour éviter leur multiplication.

Quelles suites à ce GT?

Contribution écrite des OS après l'envoi du compte-rendu de réunion par la DGAFP, pour intégrer les propositions dans la suite du processus de négociation.

> *Source : UFFA-CFDT*

> ***Pour rappel :***

- *La CFDT a signé le protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères*

MTE/MCTRCT/Mer (23-10-19)
- *Égalité professionnelle : un accord bien vivant (04-11-22)*

Le MASA avance prudemment en matière d'IA et c'est tant mieux !

Le rapport du CGAAER sur l'intelligence artificielle (IA) est présenté par Anne Dufour et Marie Luccioni. Vient ensuite la présentation de la feuille de route ministérielle en matière d'IA assurée par Christophe Boutonnet, chef du SNUM.

La CFDT intervient : « *concernant l'intelligence artificielle, nous avons écho que l'IA Albert, développée par l'État français, pourrait être étendue à l'ensemble des services publics d'ici fin 2025. Dans l'hypothèse où cet outil permettrait d'améliorer l'efficacité des agents en les déchargeant de certaines tâches répétitives, le temps gagné permettra-t-il bien un recentrage des efforts sur les interactions humaines et non de réduire le nombre d'agents ? Quel accompagnement est prévu pour que les agents puissent s'approprier l'outil de manière critique et efficace ?* »

Force est de constater que le MASA a décidé de ne pas se laisser distancer sur ce sujet et même d'être pro-actif. Pour le MASA, l'IA n'est pas réellement inconnue car elle a déjà été utilisée par exemple dans IAlim pour améliorer les contrôles sanitaires des aliments. Cette expérience est présentée comme réussie dans le rapport.

Le financement est très très faible pour le développement de l'IA : ce sont 5 millions d'euros disponibles au niveau interministériel à comparer aux 350 milliards prévus à l'échelle européenne ! Si on ajoute le fait que « *les premiers arrivés seront les premiers servis* », le MASA risque fort de n'avoir que des « miettes » vu l'état d'avancement des travaux.

Pour le MASA, l'IA n'est pas « La solution » mais elle peut être utile pour certaines tâches dans certains métiers. Le principe d'expérimenter avant de généraliser à grande échelle est acté. L'objectif d'améliorer la qualité des conditions de travail est clairement affiché. Le besoin d'acculturation et d'accompagnement des agents est bien identifié. Il en est de même pour le coût financier et environnemental de l'IA.

> *Pour la CFDT, cette approche est rassurante. Ceci dit, à ce jour il est difficile de dire ce que l'IA pourra ou pas apporter, et quels métiers seront impactés.*

Il est prévu de « sélectionner des cas d'usages prioritaires pour leurs impacts sur les conditions de travail des agents et la simplification des démarches administratives des usagers », puis de « vérifier leur potentiel et leur utilité ». En matière de métiers concernés, des pistes sont suggérées par le CGAAER : contrôle en abattoir, maltraitance animale et gestion RH. Il est également prévu la rédaction d'un projet de charte sur les bons et « moins bons » usages. Nous devrions donc bientôt en savoir un peu plus…

Ce GT a été bien flou sur le fond. Nous espérons que des discussions concrètes démarrent rapidement.

IA : les positions de la CFDT

Pour la CFDT, si l'IA semble prometteuse, elle suscite des réserves notamment en termes d'automatisation excessive menaçant la compétence critique des agents. D'ailleurs le chef

du SNUM a identifié cette difficulté en indiquant que l’IA devait être « une aide à la décision » et non « la décision » ! Facile à dire quand on doit traiter énormément de dossiers… et que le temps nous est compté.

Pour la CFDT, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s’approprier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation…

L’IA ce n’est pas la panacée, ce n’est pas la solution à tout, et elle ne doit surtout pas être le prétexte pour supprimer des emplois. Bien au contraire, elle doit permettre aux agents de se recentrer sur des missions qu’ils n’ont pas le temps de faire ou d’approfondir.

Pour la CFDT, il est crucial que cette transition soit menée de manière concertée avec les agents et leurs représentants afin d’assurer une modernisation au service des agents publics et des usagers, sans déshumanisation des services publics.

Il est prévu que le projet de feuille de route ministérielle relative à l’IA fasse l’objet d’échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d’un groupe de travail réuni au printemps.

La CFDT est et restera vigilante sur l’utilisation de l’IA notamment pour ce qui est de l’expérimentation de celle-ci en abattoirs.

Nous avons également appris qu’une charte était en projet, la CFDT y prendra toute sa part pour l’améliorer.

Nous avons exprimé notre inquiétude sur l’impact environnemental de l’IA, ainsi une question basique sur l’IA consomme 6 fois plus qu’une recherche Google.

Enfin, lors de ce GT la CFDT a indiqué ne pas être opposée au

« progrès » bien au contraire mais des gardes fous sont nécessaires.

Pour la CFDT il faut répondre clairement à l'IA oui mais pourquoi faire ? et plus particulièrement :

- Est-ce pour faciliter le travail de l'agent et améliorer sa qualité de vie au travail ? Par exemple avec des possibilités de compte rendus de réunion faits par la machine, ou des propositions de réponses à des questions, ou de propositions de rédactions de notes ou tout autre élément facilitant notre quotidien.
- Est-ce que l'IA ne rendra pas certains agents uniquement nourrisseurs de la bête, en ayant pour tâche de l'alimenter pour la rendre plus efficace mais en rendant leur travail très répétitif et peu intéressant ?
- Est-ce que les agents ne passeront pas leur temps à vérifier que l'IA a répondu juste ou pas ?
- Est-ce pour justifier des baisses d'effectif, quand bien même l'IA pourrait générer plus de travail aux agents en ne leur laissant qu'une accumulation de tâches complexes ?

Beaucoup de questions que la CFDT ne manquera pas de remettre sur la table afin que l'IA améliore le quotidien des agents et ne représente pas une fausse bonne nouvelle.

Risques d'agression des agents du MASA et de ses

opérateurs

La CFDT-SPAgri se satisfait de voir l'essentiel de ses propositions reprises par l'intersyndicale du MASA.

En effet, à l'occasion de la rédaction du compte-rendu du CSA ministériel du 18 et 19 mars 2025, dont le contenu est à consulter **ICI**, la CFDT-SPAgri avait formulé 10 demandes détaillées portant à la fois sur des préconisations de contrôle, des rappels de procédures et des éléments de communication à destination des agents notamment.

A consulter : La réponse de l'intersyndicale à Madame la ministre de l'Agriculture

20250430_lettre_intersyndicale_vers_ministre_risque_agression

Pour rappel

- *Notre article **ICI** sur les agressions faites aux agents du MASA et de ses opérateurs*
- *Le communiqué de la CFDT Fonction publique soutenant les agents à relire **ICI***

Entretiens professionnels au

titre de 2024 : on joue encore les prolongations !

Lancement de la campagne des entretiens professionnels au titre de 2024.

Concours Externe IAE 2025

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement est ouvert au titre de l’année 2025.

Le calendrier des concours et des examens professionnels du MASA pour l’année 2025

Parution de la note de service concernant la programmation des concours et des examens professionnels du MASA pour l’année 2025.

L’ASP : un opérateur « modèle » à renforcer plutôt qu’à diluer !

Alors que le Gouvernement annonce un resserrage de vis budgétaire impactant les ministères et leurs opérateurs sous tutelle, il est important de relever les savoir-faire et compétences uniques de nos opérateurs. L’agence de service et de paiement (ASP) avait déjà connu des velléités de découpe et de renvoi de certaines missions vers le ministère des finances… ces velléités ne se sont heureusement pas confirmées, la CFDT y a d’ailleurs veillé. Après la découpe, va-t-on se diriger vers des fusions avec d’autres opérateurs?

La fusion avec d’autre(s) ne reviendrait qu’à diluer des savoir-faire et des compétences techniques développés au cours des années, 4 justifications objectives et factuelles vous sont présentées ci-dessous.

1. Première agence des fonds européens et mise en place des politiques publiques

L’ASP est une agence d’expertise et de paiement des aides pour **plus de 200 dispositifs**, couvrant des domaines aussi variés, de l’agriculture, de l’environnement, de l’emploi, de l’énergie, ou encore des politiques sociales. Cette polyvalence repose sur **une capacité à mutualiser** les outils informatiques. L’agence a su développer des processus administratifs simplifiés.

La grande efficacité opérationnelle de l’ASP se traduit par une polyvalence des agents sur différents dispositifs avec de grandes compétences et une adaptabilité reconnue.

L’ASP a prouvé **sa capacité de réaction en situation d’urgence**, notamment lors de la crise sanitaire du Covid-19, de la mise en place du plan de relance, du Brexit ou encore de la guerre en Ukraine.

2. Une gestion sécurisée et rigoureuse de l’argent public

L’ASP traite près de 2**0 milliards d’euros d’aides publiques avec une gestion sécurisée et rigoureuse**. Elle se donne les moyens pour une exigence constante de **lutte contre la fraude et de cybersécurité (certification ISO 27 001). Les frais de gestion exceptionnellement bas** (1,3 % en moyenne) sont des atouts importants sur le savoir-faire de l’agence.

L’agence est **soumise à une trentaine d’audits annuels**, dont plusieurs européens, ce qui témoigne de sa **transparence**, de sa **solidité juridique** et de son **excellence opérationnelle**. Elle répond systématiquement aux recommandations, avec un taux de satisfaction élevé de ses donneurs d’ordre.

L’Agence est l’interlocutrice de l’Etat à tous les niveaux (administrations centrales, services déconcentrés) et aussi des collectivités territoriales Régions, Départements (y compris en Outre-mer).

L’ASP est le premier organisme payeur européen en matière d’aides agricoles, et est certifié régulièrement par la CCCOP.

3. Le savoir-faire de l’ASP

L’ASP ne se contente pas d’exécuter : elle **co-construit** les dispositifs avec les ministères. Elle conçoit des **systèmes d’information robustes** capables d’automatiser les paiements et les contrôles tout en intégrant **l’intelligence artificielle** pour assister ses gestionnaires et améliorer la qualité du service.

L’ASP joue un rôle stratégique de coordination entre les organismes payeurs de la PAC, assurant la transmission des

comptes financiers, l’harmonisation des pratiques et le respect des normes européennes.

Ce rôle est **incontournable** pour préserver les financements européens et éviter des pénalités de plusieurs centaines de millions d’euros.

4. Une présence territoriale au service des citoyens

Avec **31 sites en métropole et outre-mer**, l’ASP assure un **maillage territorial solide**, essentiel à l’accompagnement de publics fragiles et éloignés des démarches numériques. Elle développe des services d’assistance humaine afin de compléter l’offre digitale.

En conclusion : un modèle à renforcer plutôt qu’à diluer !

Face à l’augmentation de la complexité des dispositifs d’aide, à la montée en puissance des fraudes organisées et à la nécessité de faire plus avec moins, l’**ASP incarne un modèle performant, adaptable, sécurisé et économiquement soutenable.**

> ***Rédaction – Collectif CFDT-SPAgri-section ASP***

Neuvième réunion sur les retraites : une séance dédiée

à la capitalisation

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

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

La capitalisation ne peut remplacer la répartition

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

« *Personne ne défend l'idée de passer d'un système à l'autre, pas même le patronat,* résume le secrétaire général adjoint de la **CFDT**, Yvan Ricordeau. *D'ailleurs, ce serait extrêmement*

complexe sur le plan technique. Il faudrait que les actifs d'aujourd'hui cotisent deux fois ; une fois pour payer les pensions des retraités et une fois pour préparer leur propre retraite. En revanche, si le patronat souhaite que l'on favorise la généralisation de la capitalisation à tous les salariés, et qu'ils sont prêts à y participer, pourquoi ne pas ouvrir de nouvelles discussions sur ce sujet ? »

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

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

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

.

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

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

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

Ce qu’il faut en retenir : quelles incidences ?

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

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

Ce qui va changer !

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A quoi s'attendre ?

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

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient

donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter ;**
- Elles doivent être **cohérentes avec les objectifs globaux** de politique salariale et compatibles avec les budgets ;
- **Dépenses de personnel plafonnées** : aucun dépassement autorisé, y compris pour les mesures catégorielles.

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

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

Des impacts sur la gestion des emplois ?

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

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

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- Être **justifiées par des données de gestion prévisionnelle** (GPEC, pyramide des âges, attractivité…)

;
- **Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires** (suppression de primes obsolètes, fusions de corps…) ;
- **Harmoniser les situations** pour favoriser les mobilités et l'équité.

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

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

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

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

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

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

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

En conclusion :

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

> ***Document joint :***

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

circPM042025

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

Un constat

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

Un webinaire sur webex pour en parler avec l'intervention de l'association la Maison perchée

Le mardi 6 mai à 13h – Durée 1h30

Connexion via le lien ci-dessous :

https://agri.webex.com/agri/j.php?MTID=m60c097b5cdafea2c1bfd46c712b29f45
Code d'accès : 2742 856 7305
Mot de passe : CSpCWjRN833

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

Programme du webinaire

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

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

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

À ce propos, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) organise ce jeudi 24 avril un

groupe de travail sur la question de la santé mentale des agents publics. Un sujet inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social défini par le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli. Les nombreux cas d'épuisement mental des agents publics, notamment dans le secteur de la santé, sont *"d'une grande gravité"*, a-t-il récemment indiqué. Une situation qui, selon lui, *"ne saurait durer"*, à défaut d'être nouvelle.

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

> Source : Bastien SCORDIA – Acteurs Publics

> Pour aller plus loin :

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

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

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

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

De la nécessité de clarifier le financement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Signez la pétition intersyndicale !

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

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

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

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

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

Préserver le système de retraites par répartition

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

.

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

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

Des mesures correctives tenant compte des

réalités du travail

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

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

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

> Source CFDT-UFETAM

Campagne de CIA, bilan et perspectives pour 2025 !

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

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

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

La CFDT-SPAgri a porté les sujets suivants :

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

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

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

Quelques éléments de contexte

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

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

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

Que doit-on retenir de ce bilan ?

D’abord, quelques chiffres

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

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

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

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

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

» dans la catégorie A ;

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

La CFDT-SPAgri a proposé de :

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

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

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

certains revient automatiquement à baisser ceux d’autres agents.

Des échanges autour des modalités de recours des agents

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

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

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

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

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

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

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

Des échanges sur certaines situations spécifiques

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

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

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

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

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

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

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

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

- Concernant les agents décédés

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

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

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

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

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

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

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

Un focus sur les remplacements en abattoirs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que penser du CIA ?

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

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

> ***Pour aller plus loin***

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

20250403_campagne_CIA2024&2025

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

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

Deux cas de figure peuvent se présenter majoritairement :

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

alimentaire (MASA).

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

Un point de vigilance pour tous

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

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

Rappel réglementaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mon ancien poste est toujours libre ?

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

Fin de détachement avant la date de fin de détachement ?

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

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

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

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

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

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

Impôts sur le revenu 2024 : calendrier et conseils

Le calendrier

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

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

- La **déclaration en ligne**
  Ce service **sera ouvert jusqu'aux dates limites suivantes** établies par département :

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

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

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

Déclaration : attention aux sanctions en cas de retard

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

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

Attention aux nouvelles règles sur votre déclaration !

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

comme justificatif.

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

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

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

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

Source : CFDT/UFETAM

> ***Pour plus de détails :***

- A consulter ICI le guide pratique du ministère des finances ou en version intégrale ci-dessous :

Brochure-DGFIPIR-2025

Agression des agents du MASA et de ses opérateurs

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

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

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

attendu avec le fusil par un agriculteur contrôlé qui lui a dit à l'automne dernier : il y a deux balles dans le chargeur, une pour toi et une pour ma femme… pourtant la MSA était au courant des difficultés et suivait cet agriculteur mais l'information n'a pas été transmise aux services de l'État ;
- Annulation d'un projet pédagogique porté par une équipe éducative dans l'école forestière de Meymac en raison de menaces de la part de la FNSEA et JA ;
- Propos du nouveau président du CA de l'EPLEFPA de la Haute-Vienne, membre de la coordination rurale, qui a appelé à lutter contre les dérives de l'enseignement agricole.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Groupe de travail hypothétique sur le sujet.

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

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

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

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

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

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

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

Délais, informations et procédure

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

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

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

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

Le recrutement se fait en 2 étapes :

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

Calendrier 2025 :

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

> ***Note de service :***

2025-235_Recrutement Contractuel BOE en ISPV_ année 2025