

Les remplacements en abattoir, un chantier urgent... depuis 2014

Un peu d'histoire sur le paiement des remplacements en abattoir

Comme chaque année, la campagne des remplacements en abattoir s'est clôturée le 31 août dernier. Pour mémoire, cette campagne pilotée par la DGAL vise à recenser les agents qui assurent des remplacements en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles. **Seuls les techniciens supérieurs, les adjoints techniques et les agents contractuels qui relèvent du ministère chargé de l'agriculture sont concernés.**

Dans la limite de **55 jours sur l'année de la campagne** (se déroulant du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante), les agents sont rémunérés **40 euros bruts** pour chacune des journées passées en abattoir. Ce montant n'a jamais été réévalué.

La note de service en vigueur relative à ces remplacements en abattoir date de janvier 2024. Elle indique notamment que «cette mesure s'inscrit dans le cadre du plan d'attractivité des métiers d'inspection en abattoir lancé en 2021».

Si le dispositif trouve sa justification dans la difficulté pour l'administration de trouver les moyens nécessaires pour réguler l'activité des abattoirs, on peut cependant s'étonner à la lecture de ces propos du fait que, d'une part, le **montant de la journée de remplacement n'ait jamais été réévalué** et, d'autre part, du fait que la première note de service dédiée à ce dispositif a été publiée en 2014.

La CFDT-Agriculture peut donc s'interroger du manque de priorisation de l'administration sur des missions considérées comme «indispensables à la continuité de l'activité».

A l'époque, c'est la prime de service et de rendement (PSR) qui était utilisée pour rémunérer les agents participant à ces remplacements.

Et aujourd'hui, qu'en est-il ?

Si aucun problème n'empêche l'indemnisation des agents contractuels embarqués dans ces campagnes, il en va tout autrement pour les fonctionnaires. En effet, pour les premiers, il suffit que figure dans leur contrat une mention leur permettant de percevoir un revenu exceptionnel lié à leurs services. Pour les fonctionnaires, en revanche, aucune garantie ne peut être apportée aux agents sur le fait qu'ils percevront bien le montant qui leur est dû au titre de ces remplacements. **Aucune indemnité n'existe à ce jour alors même que la nécessité de disposer d'un vecteur indemnitaire spécifique est identifiée depuis longtemps.**

Force est de constater aujourd'hui que **l'administration continue à rémunérer les fonctionnaires avec une indemnité qui n'est pas prévue pour cela**. C'était hier la modulation de la PSR ; depuis le passage des agents au RIFSEEP **c'est le complément indemnitaire annuel (CIA)** versé chaque année suite à la campagne d'entretiens professionnels qui a pris le relais.

Les écueils de l'utilisation du CIA

Au regard des calendriers des campagnes, donc du versement du CIA octroyé en août et de l'envoi par la DGAL au SRH des montants à payer pour les remplacements en abattoir en septembre, **l'administration se heurte au plafond réglementaire du CIA** en vigueur pour ces agents.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de jours de remplacements en abattoir que l'administration peut mettre en paiement (plafond réglementaire – barème de CIA) / 40 €... le calcul est donc à refaire en fonction du montant de CIA réellement perçu.

Grade et affectation	Barème de CIA	Plafond réglementaire du CIA (G1/G2)	Nombre de jours indemnisables
ADT affecté en Ile-de-France	900	1.350	11
		1.320	10
ADT Pal de 1^{ère} classe affecté hors IDF	700	1.260	14
		1.200	12
Autres ADT affectés hors IDF	600	1.260	16
		1.200	15
TSMAA 2^e et 3^e grade affecté en IDF	1.100	3.500	55
		3.200	52
TSMAA 2^e et 3^e grade affecté hors IDF	1.100	3.130	50
		2.860	44
TSMA 1^{er} grade affecté en IDF	1.000	3.500	55
		3.200	55
TSMA 1^{er} grade affecté hors IDF	1.000	3.130	53
		2.860	46

A titre d'exemple, comme on le voit dans ce tableau :

- Un adjoint technique principal de première classe affecté hors Ile-de-France et dont la fonction le place dans le groupe 1 de son RIFSEEP, s'il perçoit au titre de la campagne de CIA 100 % de son barème, ne peut pas

être indemnisé au-delà de 14 jours de remplacements en abattoirs. Ainsi, jusqu'à l'année dernière, s'il dépassait les 14 jours, l'agent travaillait gratuitement pour l'administration.

- Dès lors qu'ils sont affectés en Ile-de-France, seuls les techniciens du premier grade ainsi que les autres techniciens relevant du groupe RIFSEEP 1 peuvent être indemnisés pour les 55 jours de remplacements en abattoir quand bien même ils ont perçu 100 % de leur barème de CIA.

Bien évidemment, tous les agents qui obtiennent un CIA supérieur à 100 % de leur barème voient leur nombre de jours de remplacements en abattoir indemnifiables diminuer.

A notre connaissance, aucune information n'a jamais été faite aux agents concernés pour les alerter sur ces bornes qui les empêchent théoriquement d'effectuer l'intégralité des 55 jours autorisés par la note de service dédiée. Chaque année, des DDI communiquent leur incompréhension alors même qu'elles doivent expliquer aux agents qu'ils ne percevront pas l'intégralité du montant qui leur est dû.

La CFDT-Agriculture a alerté le SRH à maintes reprises sur la double peine que représente pour ces agents, d'une part, le risque d'une minoration par les structures du premier versement du CIA du fait de l'engagement des agents dans ces remplacements et, d'autre part, le risque avéré et déjà constaté depuis plusieurs années que certains agents ne perçoivent qu'une partie du montant qui leur est dû au titre de leurs journées de remplacements en abattoir. L'année dernière et pour la première fois, le chef du SRH a indiqué que si le montant des remplacements en abattoirs était supérieur au plafond de CIA, le solde du montant serait reporté à cette année 2025. La CFDT-Agriculture espère évidemment que ces agents ne seront pas oubliés et que cette pratique du report, bien qu'insatisfaisante, soit reconduite cette année en tant que de besoin.

A quand une indemnité dédiée aux remplacements en abattoirs ?

Si le chef du SRH avait indiqué **en juin 2024 avoir saisi le guichet unique** afin d'obtenir la création d'un vecteur indemnitaire permettant de disposer d'un cadre juridique cohérent, et accessoirement de pouvoir payer les montants dus aux agents, force est de constater aujourd'hui que rien n'a été fait. Par la suite, le directeur du cabinet de madame la ministre a indiqué aux organisations syndicales lors du CSAM du 25 septembre 2024 que cette indemnité serait créée en 2025. Un an après, on attend toujours...

Pour la CFDT-Agriculture, le fait de ne pouvoir garantir aux agents le paiement d'une indemnité censée être versée après service fait est inacceptable. La CFDT-Agriculture continuera donc de solliciter régulièrement l'administration afin que les engagements pris au plus haut niveau soient respectés.

CSA ministériel du 7 octobre 2025 : Indemnité de gestion de crise, IFSE, RESET-BREXIT, PSU, agressions... quelques avancées.

Le CSA ministériel était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son

adjointe Noémie LE QUELLENEC, de Flora CLAQUIN, cheffe du SRH, de Maud FAIPOUX, directrice de la DGAL et de Benoît BONNAIME, directeur de la DGER.

La CFDT était représentée par Béatrice LAUGRAUD et Emmanuel BISEAU (titulaires), Nicolas BREZISKY (suppléant), ainsi que Jean Philippe MALLET, Ludovic DUBOIS et Muriel LEUBA en tant qu'experts.

Revalorisation de l'IFSE, c'est pour tout le monde ou presque !

La secrétaire générale indique que la mise en œuvre de la revalorisation annoncée est en cours pour les 12 000 agents éligibles au RIFSEEP (pour un montant total de crédits de 18,5 M€). Les rappels de paie ont été effectués selon le calendrier prévu : en août pour les corps de catégorie C, en septembre pour les catégories B, en octobre pour les catégories A. **La secrétaire générale annonce cependant une note de service à venir qui précisera les ajustements notamment pour les agents en abattoirs.**

La CFDT demande ce qu'il en est pour les **opérateurs**. La secrétaire générale répond que les travaux sont engagés à FranceAgriMer (FAM) et à l'Agence de services et de paiement (ASP) et devraient l'être chez les autres opérateurs mais que «**Bercy bloque tout pour l'instant**». Il s'avère que des travaux sont également initiés à l'INAO mais avec une date d'effet qui s'avèreraient différente et bien plus tardive de celle du MASA.

Pour la CFDT-Agriculture, c'est loin d'être satisfaisant. Si les opérateurs ne sont finalement pas alignés sur la politique indemnitaire du MASA, c'est l'attractivité des opérateurs qui sera dégradée sans aucun doute alors même que les postes sont déjà difficiles à pouvoir par des titulaires. La CFDT-Agriculture s'interroge par ailleurs sur ces propos alors que d'autres annonces ont été faites aux agents de l'ANSES leur indiquant qu'il n'y aurait aucune revalorisation

de l'IFSE. Quant à l'ASP qui bénéficiait d'une enveloppe permettant de revaloriser partiellement les montants d'IFSE, le CBCM a bloqué la revalorisation respectant pourtant le montant de l'enveloppe. Il ne reste actuellement qu'à l'IFCE où les travaux restent en cours.

Face à ces constats et ces annonces, la CFDT continuera à demander à ce que la revalorisation profite à tous les agents du MASA sur la base de montants indemnitaire équivalents.

Indemnité gestion de crise pour la dermatose nodulaire contagieuse (DNC), c'est OUI !

Concernant les agents mobilisés dans le cadre de la dermatose nodulaire contagieuse des bovins, notamment ceux des départements impactés et du SRAL de la DRAAF AuRA, la CFDT demande si l'indemnité de gestion de crise sera bien activée, reprenant les termes du courrier adressé à Madame la directrice générale de l'alimentation le 22 août 2025 par notre organisation syndicale.

L'administration répond positivement et informe que l'IGC sera mobilisée pour les agents investis dans la gestion de la dermatose nodulaire contagieuse (DNC). Elle attend que la situation soit totalement enrayer avant de commencer le versement aux agents concernés.

La CFDT se félicite de la réactivité de la mise en œuvre de cette indemnité, en réponse à la réactivité et à l'implication des agents pour gérer la crise de la DNC.

Indemnité gestion de crise et SEA, c'est NON !

La CFDT-Agriculture avait également sollicité l'administration

pour mettre en place l'IGC pour les agents des SEA pour la seconde année consécutive. Pour l'administration, cette année est «une année normale, sans crise». Pour autant, l'administration ne dit pas que tout va bien dans les SEA...

La CFDT-Agriculture indique que les agents des SEA ont une nouvelle fois été confrontés à des difficultés majeures dans l'instruction des aides PAC pour la campagne 2025. La surcharge de travail est devenue chronique, la perte de sens déjà constatée l'année passée perdure, et les signes d'usure professionnelle se multiplient.

La CFDT-Agriculture revendique :

- *des moyens humains pérennes, notamment dans les SEA identifiés en grande difficulté,*
- *la reconduction de l'indemnité de gestion de crise,*
- *un plan d'action budgétaire concernant ISIS et son remplacement,*
- *des mesures de simplification pour les agriculteurs et les services, sur la base des propositions départementales.*

La charte d'engagements réciproques SEA-AC, bien qu'utile, reste partiellement appliquée. Nous demandons :

- *un bilan de cette charte,*
- *la présentation du nouveau modèle d'attribution des moyens humains,*
- *un retour d'expérience sur les SEA en tension.*

Indemnité pour les remplacements en abattoir, c'est OUI et NON

La CFDT-Agriculture a de nouveau interrogé l'administration sur la mise en place d'une indemnité dédiée visant à rémunérer les remplacements en abattoirs, indemnité dont l'ancien chef de service du SRH avait indiqué lors d'un précédent CSA-M que

le dossier était à l'étude au niveau de la fonction publique. Il est rappelé que les remplacements en abattoirs sont payés en utilisant le complément indemnitaire annuel (CIA) qui n'est pas réglementairement prévu pour cela.

L'administration a répondu que les remplacements en abattoirs seraient bien payés en 2025 en utilisant une nouvelle fois le CIA. Par ailleurs, l'administration ne précise aucun délai sur la mise en place d'une indemnité dédiée... annoncée depuis presque deux années.

Pour la CFDT, se satisfaire d'un paiement par le biais d'un second CIA est dans l'intérêt des agents dès lors que le montant octroyé en remplacement du CIA déjà versé ne dépasse pas le montant du plafond réglementaire du CIA de l'agent... Or, pour certains d'entre eux, le plafond réglementaire était atteint, nécessitant de payer sur l'année suivante le solde des remplacements en abattoir qui ne pouvait être payé sur l'année en cours... Cela peut donc se reproduire en 2025.

La création d'un vecteur indemnitaire dédié est une nécessité garantissant à l'agent de percevoir en intégralité ce qui lui est dû... La CFDT-Agriculture s'étonne de l'absence de réponse de la fonction publique pour un dossier déposé il y a plus d'un an, on aurait pu souhaiter les mêmes délais de mise en place que pour l'indemnité de gestion de crise.

Indemnité type «CIA» pour les contractuels, c'est ni OUI ni NON

La CFDT-Agriculture a également souhaité connaître la position de l'administration sur la possibilité de versement d'une prime de «fin d'année», ou prime de résultat type «CIA» pour les agents contractuels œuvrant pour le bon fonctionnement des services du ministère. En réponse quelque peu évasive, l'administration indique qu'elle y réfléchit.

La CFDT-Agriculture signale que les contractuels qui réalisent des entretiens professionnels annuels au même titre que les titulaires devraient aussi pouvoir bénéficier d'une prime de résultat, car sans leur travail et leur investissement permanent, certains services auraient du mal à fonctionner. La CFDT est bien sûr consciente que ce type de campagne a un coût non négligeable, que la période n'est pas propice à de nouvelles dépenses mais pour autant, si rien n'est proposé ou estimé, rien n'avancera....

Et la police sanitaire unique ?

En l'absence de clause de revoyure pour 2026, la CFDT a interrogé l'administration sur une éventuelle révision à la baisse du nombre de contrôles réalisés par les délégataires dans le cadre de la police sanitaire unique, afin de garantir une adéquation entre les missions confiées et les moyens disponibles.

La CFDT-Agriculture déplore l'absence de réponses sur ce point.

RESET-BREXIT : les agents sont inquiets

Le RESET-BREXIT est un accord entre l'Europe et le Royaume-Uni portant sur la fin des contrôles sanitaires et phytosanitaires ([ICI](#) notre article RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...).

Les agents recrutés par le ministère de l'Agriculture dans le cadre du BREXIT, notamment pour les contrôles sanitaires et phytosanitaires (SPS) aux frontières, se retrouvent donc directement concernés par les évolutions récentes liées à l'accord politique « RESET-BREXIT ». Le mandat de négociation pour cet accord devrait pouvoir être validé le 17 novembre prochain.

L'accord politique du 19 mai 2025 prévoit la suppression

progressive des contrôles SPS aux frontières. Cela implique la disparition des missions confiées aux agents des SIVEP (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières), à certains agents des DRAAF (Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) et des DDPP (Directions départementales de la protection des populations), notamment pour la certification à l'exportation vers le Royaume-Uni, actuellement considéré comme pays tiers.

Ce sont plus de **450 agents qui sont concernés, principalement pour la partie import**, mais également certains agents dont les missions concernent l'export.

Pour la CFDT-Agriculture, cette situation, génératrice de stress et de démotivation, ne peut perdurer. Depuis les échanges organisés en juillet dernier, aucune avancée concrète n'a été portée à la connaissance des agents. La CFDT-Agriculture estime qu'il est impératif que l'administration engage dès à présent un travail individualisé sur les profils des agents, et qu'elle leur présente les métiers disponibles au sein du MASA. Les projets personnels sont suspendus, les tensions s'exacerbent sur les sites, et les arrêts maladie se multiplient.

Les engagements pris en juillet en matière d'accompagnement doivent désormais se traduire en actes. La CFDT-Agriculture pose plusieurs questions : les IGAPS référents ont-ils été désignés ? Quand seront-ils mobilisés de manière proactive auprès des agents ? Quelles mesures sont envisagées pour renforcer les assistantes sociales, les ISST, la médecine de prévention ? Une information ciblée sur Qualisocial est-elle prévue pour les agents des postes de contrôle frontaliers ? Quelles actions concrètes sont envisagées pour accompagner la mobilité, tant sur le plan administratif que professionnel ?

La CFDT-Agriculture attire également l'attention sur les services Ressources Humaines de proximité, qui doivent gérer

simultanément les départs, les tensions internes et l'accueil de nouveaux agents. Des moyens humains supplémentaires sont indispensables pour accompagner cette réforme dans des conditions acceptables.

La CFDT-Agriculture considère qu'une phase de transition est indispensable. Si l'administration souhaite maintenir l'activité de contrôle jusqu'au terme du dispositif, les agents doivent pouvoir accéder rapidement à des postes correspondant à leurs aspirations. Des discussions constructives ont été engagées avec le SIVEP central à la DGAL, notamment sur l'adaptation des fréquences et des modalités de contrôle. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie afin de permettre des départs progressifs, sans alourdir la charge des collègues restants.

Enfin la CFDT-Agriculture demande qu'un arrêté de restructuration soit pris et que celui-ci s'étale sur au moins trois ans afin de donner aux agents la possibilité de bénéficier des dispositifs d'aides, notamment financières.

Les réponses de l'administration semblent éparses, ce qui n'est pas satisfaisant, même si la CFDT-Agriculture reconnaît qu'il est sans doute difficile pour elle d'y voir clair actuellement. Toutefois, notre organisation syndicale insiste sur le fait que de très nombreux agents attendent des solutions, et qu'elle sera extrêmement vigilante sur les propositions qui seront faites.

A notre question concernant le devenir des collègues qui ont réussi récemment le concours de l'INFOMA, l'administration nous informe que ceux-ci auront une formation plus généraliste, leur permettant de pouvoir intégrer d'autres postes si nécessaire.

Une autre information notoire est la **nomination d'une cheffe de projet (cheffe de la «task-force»)**, en la personne de **Magali PECQUERY** (CGAAER). En responsabilité lors de la mise en

œuvre du BREXIT, et donc connaissant bien le sujet, Madame PECQUERY travaillera à la fois sur le volet des ressources humaines, ainsi que sur celui des missions métiers.

La CFDT-Agriculture sera particulièrement attentive à l'attention que Madame PECQUERY portera sur le traitement humain des agents, qui pour le moment se révèle particulièrement flou.

Enfin, le réseau RAPS est mobilisé avec notamment la désignation de deux IGAPS référents qui suivront les travaux en lien avec les IGAPS de toutes les régions.

La CFDT-Agriculture constate que les choses se mettent en place, mais souligne que pour les collègues des SIVEP, il est extrêmement difficile de se projeter.

Pour la CFDT-Agriculture il est indispensable que ceux-ci soient régulièrement informés de leur devenir.

Un groupe de travail «miroir» va se dérouler fin octobre.

La CFDT-Agriculture aura l'occasion lors de ce GT de réaffirmer la nécessité de remettre les agents au cœur du dispositif du RESET-BREXIT.

Rapport social unique : des femmes pas à la fête

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 est structuré en deux parties : une partie littérale et une partie chiffrée. Le nombre d'indicateurs passe de 189 à 122, afin de répondre aux exigences de la Base de Données Sociales (BDS), utilisée notamment par la DGAFF.

Parmi toutes les données, la CFDT-Agriculture a fait un petit focus sur la position des femmes et souligne leur place peu enviable dans plusieurs indicateurs, notamment en matière :

- d'avancement,
- de rémunération,
- de catégorie.

La CFDT-Agriculture propose que ces indicateurs soient intégrés aux lignes de gestion afin de contribuer à l'amélioration de la situation des agentes.

Index de l'égalité professionnelle 2024 : un engagement confirmé du MASA

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) affiche **en 2024 un score de 84 points** à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit **une progression de 3 points** par rapport à 2023. Ce résultat, bien supérieur au seuil réglementaire de 75 points, témoigne de l'engagement constant du ministère en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Ce progrès s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2023-6353 du 19 juillet 2023, visant notamment à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Les décrets d'application du 5 décembre 2023 viendront préciser les modalités de mise en œuvre de cette loi. Il est à noter que des pénalités sont prévues en cas de non-respect du seuil de 75 points, soulignant l'importance de cet indicateur dans les politiques Ressources Humaines des administrations.

En réponse à une intervention de la CFDT, le ministère a réaffirmé sa volonté de poursuivre le traitement de ces enjeux. L'accord ministériel 2024-2026, actuellement en vigueur, consacre notamment un axe spécifique (axe 3) à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Note d'information – Impact du non-

respect de la date du 13 octobre pour le dépôt du budget

Sans entrer dans le détail, la Secrétaire générale du MASA a alerté le CSA Ministériel sur les risques liés au non-respect de l'échéance du 13 octobre 2025 concernant le dépôt du projet de loi de finances.

Le non-respect de la date limite du 13 octobre pour le dépôt du projet de loi de finances au Parlement pourrait entraîner des retards dans l'examen et le vote du budget, avec des conséquences directes sur la mise en œuvre budgétaire des ministères, dont celui de l'Agriculture.

La CFDT souligne que pour le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), cela pourrait se traduire par :

- un gel ou un décalage des crédits affectés aux programmes en cours,
- des incertitudes sur les enveloppes allouées aux politiques prioritaires (restructurations, soutien aux filières, transition agroécologique),
- une mise en œuvre retardée des engagements pluriannuels, notamment ceux liés à l'accord 2024- 2026.

Agressions – rien de neuf, malheureusement

La séance ayant débuté par l'évocation de l'agression au lycée agricole d'Antibes, la CFDT-Agriculture a demandé où en était le texte de loi permettant à l'administration de porter plainte à la place d'un agent.

L'administration répond que celui-ci est malheureusement resté au stade de discussion entre les ministères. La CFDT réaffirme la nécessité d'une reprise rapide des discussions, dans l'intérêt de tous les agents du ministère pouvant subir des

agressions.

Le prochain CSA est prévu début décembre.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter (cfdt@agriculture.gouv.fr) pour tout renseignement ou témoignage.

MATTE : Note de gestion du 04 septembre 2025 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

La note de gestion du 04-09-25 qui définit la procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents du pôle ministériel.

Le CIA 2025 du MASA apparaît sur votre bulletin de paie d'août !

Le complément indemnitaire annuel (CIA) a été versé sur la paie du mois d'août (ligne 201794 du bulletin de paie) pour la très grande majorité des agents dont les corps adhèrent au

RIFSEEP.

A quoi correspond le montant versé ?

La modulation de CIA et son montant reflètent l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent au cours de l'entretien professionnel relatif à l'année 2024, réalisé au cours du premier trimestre 2025.

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

Dans tous les cas, **le montant versé sur le bulletin de paie correspond au CIA octroyé par votre structure ou vos structures du MASA si vous avez fait une mobilité interne au MASA au cours de l'année 2024.**

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

Si vous avez réalisé une mobilité interne au MASA courant 2024, **le CIA versé est donc le cumul des CIA octroyés par vos deux structures...** Si vous souhaitez connaître votre taux de modulation, il faudra alors demander le montant octroyé par chacun de vos responsables, plutôt qu'utiliser des simulateurs qui ne peuvent pas tout prendre en compte et qui peuvent vous induire en erreur.

Puis-je déduire facilement ma manière de servir ?

Oui mais uniquement si vous n'avez fait aucune mobilité en 2024 et avez été présent toute l'année ! Vous pouvez

facilement déduire votre pourcentage de modulation (et donc la fourchette de manière de servir comme indiqué dans la note de service).

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

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

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

Il est beaucoup plus difficile de déduire sa manière de servir si vous avez été présent une partie de l'année 2024 (arrivée ou départ en cours d'année). Vous pouvez alors retrouver dans la note de service l'apport qui vous correspond et calculer le ratio par rapport à ce qui vous a été versé.

Exemple pour un IDAE :

- Agent présent au MASA sans interruption depuis le 1er juin 2024 ayant perçu 600 € de CIA : son apport est de $2\ 200 * 210 \text{ jour} / 360 = 1\ 166.66 \text{ €}$.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $600 / 1\ 166.66 = 54.4\%$ soit «A CONSOLIDER».

Et non si... votre situation administrative a été modifiée en cours d'année 2024 par une mobilité, un changement de grade, des interruptions... Tous ces éléments viennent modifier le calcul de l'apport de CIA et il devient difficile de calculer simplement sa manière de servir... L'idéal est donc d'avoir un échange avec sa hiérarchie pour bien comprendre le montant versé.

Un exemple pour illustrer la difficulté de calcul pour un cas individuel. Reprenons l'exemple d'un IDAE présent toute l'année sans interruption au MASA, ayant réalisé une mobilité

au 1^{er} juin 2024 d'un service déconcentré vers l'administration centrale :

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

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

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

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

Vous devez obligatoirement recevoir une notification de CIA

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

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

La notification doit correspondre au modèle présenté dans **l'annexe V** de la [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-329 du 21 mai 2025](#).

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

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour signature, indiquez la date du jour de cette signature et rappelez vous que **signer la notification n'empêche en aucun cas de faire un recours**.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

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

- Vous êtes **nouvel arrivant au MASA en 2025** ? Alors il est normal de ne pas recevoir de CIA pour le compte du MASA car vous n'êtes pas éligible au MASA pour un CIA concernant l'année 2024. Vous serez éligible l'année prochaine. Par contre, vous êtes normalement éligible auprès de votre ancien employeur et c'est vers lui que vous pouvez vous retourner si vous ne percevez aucun CIA de sa part.
- Vous étiez **stagiaire pendant toute l'année 2024** ? Il est là aussi normal de ne pas percevoir de CIA car il n'y a pas d'évaluation de la manière de servir.
- Vous êtes un **ex agent du MASA en PNA au MTE** ? Le calendrier de paiement n'est généralement pas le même. Il vous faudra attendre le versement. En cas de non

versement vous devrez vous retourner exclusivement vers votre gestionnaire de proximité qui interrogera les services du MTE et non ceux du MASA.

- Vous êtes **déchargé pour le compte d'une organisation syndicale** à plus de 70% de votre quotité de travail ? Il faudra attendre un à deux mois.
- Vous êtes **titulaire du MASA mis à disposition dans une autre administration**, il se peut qu'il n'y ait pas eu de retour de votre administration et donc un retard de versement sera constaté.

Vous n'êtes dans aucun des cas de figure précédents et vous étiez au MASA en 2024 sur tout ou partie de l'année ? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de votre CIA ; dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux dont les corps ne sont pas au RIFSEEP ?

La [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-329 du 21 mai 2025](#) mentionne également les possibilités de modulations des primes dites « techniques » (IFTS, IFTC). Les agents concernés sont essentiellement des agents issus de corps de l'enseignement (enseignants et CPE) affectés dans certains services déconcentrés ou en administration centrale. **Attention cependant, la modulation des primes techniques n'intervient que sur la paie de décembre 2025. Il vous faut être patient.**

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

Les possibilités de modulation de ces primes techniques étant limitées du fait des plafonds réglementaires, et les montants

de ces primes souvent largement inférieurs au montant d'IFSE des corps assurant des fonctions identiques, la CFDT-Agriculture revendique encore que le maximum de ces agents puisse accéder dans les meilleurs délais à un détachement dans des corps administratifs ou techniques leur correspondant, pour leur permettre de bénéficier d'un régime indemnitaire plus favorable.

Un petit point de vigilance pour les agents de catégorie C

Sur la paie du mois d'août, les agents de catégorie C ont dû aussi percevoir un rappel d'IFSE en lien avec la revalorisation annoncée par Madame la secrétaire générale.

Le montant total perçu sur le mois n'est donc pas uniquement lié au versement du CIA.

Campagne de CIA, bilan et perspectives pour 2025 !

Présidé par Nadine Richard-Pejus, adjointe du chef du Service des ressources humaines (SRH), un groupe de travail concernant le complément indemnitaire annuel (CIA) s'est tenu le 9 avril dernier. Il visait, d'une part, à faire un bilan de la dernière campagne d'attribution du CIA et, d'autre part, à présenter aux organisations syndicales représentatives la campagne 2025. Nadine Richard-Pejus était accompagnée d'Arnaud

Scolan, adjoint du sous-directeur des carrières et de la rémunération, Günther Roelens, chef du bureau du pilotage de la rémunération et son adjointe en charge du pôle indemnitaire, Marion Jobart.

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

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

La CFDT-SPAgri a porté les sujets suivants :

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

Demandés par la CFDT à plusieurs reprises, c'est la première fois que des échanges avec les organisations syndicales sont organisés par l'administration pour dresser un bilan de la campagne d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA). Il faut donc saluer cette initiative qui a du sens (on peut espérer que les échanges permettent quelques évolutions avant la publication de la prochaine note de service définissant les modalités de la campagne 2025) et qui vise à amener de la transparence sur un dispositif parfois décrié

par les agents.

Quelques éléments de contexte

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

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

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

Que doit-on retenir de ce bilan ?

D'abord, quelques chiffres

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

L'administration a souhaité communiquer sur des moyennes de

CIA par catégories, ces montants sont précisés ci-dessous :

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

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

- La filière formation recherche ne soit pas du tout citée dans ce bilan car probablement noyée dans les corps techniques ;
- la catégorie A+ (bien que n'étant pas une catégorie en tant que telle) ne soit pas identifiée et donc « noyée » dans la catégorie A ;
- la distinction des secteurs d'affectation administration centrale/services déconcentrés, bien apparente dans la détermination des barèmes servant au calcul des enveloppes de CIA, n'apparaît pas dans le bilan du SRH.

La CFDT-SPAgri a proposé de :

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

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

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

Des échanges autour des modalités de recours des agents

De nombreuses organisations syndicales relatent l'absence de notifications communiquées aux agents ou des remises aux agents dans des délais très tardifs, voire pas en main propre.

Ces délais ou absences créent à juste titre du mécontentement, un sentiment de bidouillage, et peuvent compliquer les voies de recours pour certains agents.

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

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

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

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

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

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

de proximité devra se retourner pour connaître le mois de mise en paiement.

Des échanges sur certaines situations spécifiques

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

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

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

Pour les agents partis à la retraite, les apports de CIA de ces agents semblent parfois utilisés pour augmenter le CIA des agents toujours en poste... ce n'est évidemment pas normal. **La CFDT-SPAgri demande à ce que les agents qui partent à la retraite ne soient pas pénalisés et bénéficient d'une modulation de CIA correspondant à leur apport.**

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

Avec la mise en place du PACTE « enseignants », les directeurs d'établissements du ministère de l'éducation nationale ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire.

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

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

- Concernant les agents décédés

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

La CFDT-SPAgri propose à l'administration de reconduire une mesure simple permettant aux ayants droit ne plus faire cette démarche : verser pour l'agent décédé un CIA *prorata temporis* sur la base de sa modulation de l'année antérieure, sans que le montant versé ne soit pris en compte pour déterminer l'enveloppe de CIA de la structure d'affectation de l'agent. Le SRH va étudier cette proposition.

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

Avec les critères édictés pour son versement, **ce sont environ**

3,5 M€ qui ont été versés à plus de 11.000 bénéficiaires.

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

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

Un focus sur les remplacements en abattoirs

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

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

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

jours par exemple) ;

- Rappeler les chiffres des années précédentes à titre de comparaison.

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

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

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

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

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

Le dispositif mis en place pour gérer la campagne de

modulation du CIA est donc reconduit dans ses grands principes avec le calendrier prévisionnel mentionné ci-dessous.

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

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

Que penser du CIA ?

Pour la CFDT, cette prime au mérite difficilement objectivable ne constitue pas la priorité des agents ... qui préfèrent une rémunération stable et durable : l'augmentation du point d'indice et, à défaut, la revalorisation de l'IFSE que nous attendons toujours au MASA (nous fêtons cette année le deuxième anniversaire des promesses faites concernant ce dossier) !

> Pour aller plus loin

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

[20250403_campagne_CIA2024&2025](#)

Dialogue social : IFSE, CIA et autres... actes manqués ?

Un groupe de travail présidé par Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines du MASA s'est tenu le 21 janvier 2024 pour organiser le calendrier du dialogue social tout au long de l'année 2025. La CFDT-SPAgri était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédéric Laloy.

Si nous pouvons saluer la tenue de ce groupe visant à planifier le travail avec les syndicats, certaines dates retenues et les modalités de concertation ne semblent pas convenir aux enjeux... **en particulier en ce qui concerne le pouvoir d'achat des agents !**

La revalorisation de l'IFSE... la belle au bois dormant

Le principal espoir en matière d'amélioration du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires du MASA en 2025 est l'IFSE.

Le prochain GT est prévu seulement le... 8 juillet prochain !

Avec un GT prévu aussi loin et une instruction publiée après ce GT, il ne fait aucun doute que la date d'effet ne pourra être le 1^{er} janvier 2025 ! Le chef du SRH (voir nos anciens articles [ICI](#) et [ICI](#)) avait en effet indiqué qu'il était très compliqué pour le CBCM (contrôleur budgétaire) d'accepter une date d'effet rétroactive par rapport à la date de publication d'une instruction de l'administration...

Le GT proposé par l'administration sur l'IFSE est « pour information » des syndicats et pas « pour concertation » avec les syndicats !

Cela témoigne de marges de discussions (très) faibles sur le contenu de cette instruction portant sur la revalorisation car la mesure aura déjà été « négociée » avec le contrôleur budgétaire !

Pire, pour les ISPV et les IPEF, le chef du SRH précise que les discussions sont au point mort.

La bonne méthode aurait été de discuter du placement des fonctions dans les groupes et les corps... puis une fois ce travail arrêté, de simuler les coûts pour s'adapter aux contraintes budgétaires...

Interpellé par les organisations syndicales, le chef du SRH a tenté de se rattraper en disant qu'il espérait qu'un vote rapide du PLF 2025 permette d'avancer la date du GT et qu'il y aura moyen d'échanger... sans convaincre la CFDT.

Bien que consciente du contexte politique « récent », la CFDT déplore cependant ce calendrier. La revalorisation initialement programmée pour l'été 2023 aura dans le meilleur des cas 2 ans de retard alors que le sujet du pouvoir d'achat des agents reste un sujet d'actualité. Sans jouer dans la lutte des classes, les administrateurs d'État n'ont pas connu de tels délais... ni de telles contraintes.

CIA des agents... dare-dare motus

Le GT sur le CIA est prévu le 6 mai prochain. Cette date choisie pour un bilan permettra effectivement de dresser un bilan... et c'est tout. D'ailleurs ce GT, comme celui sur l'IFSE, est pour simple information des syndicats. Les remarques ou propositions que pourraient faire les organisations syndicales ne pourront éventuellement être retenues que pour la campagne de modulation suivante vu que la campagne pour le CIA au titre de 2024 sera presque en cours !!!

Le chef du SRH confirme : il ne souhaite pas modifier ce dispositif profondément remanié en 2022.

C'est dommage, la CFDT réclame la tenue de ce groupe depuis des mois ... qui aurait normalement pu permettre de l'organiser avant... pour résoudre certaines difficultés dès cette année.

L'indemnité de remplacement en abattoir... au pays des merveilles ?

Les travaux auraient été initiés en 2024 par le SRH comme l'avait indiqué son chef. Ce dossier sera négocié en 2025 nous avait dit ensuite le directeur de cabinet de notre ministre. Et pourtant, aucun groupe de travail à ce sujet n'est inscrit dans le calendrier 2025 proposé.

Interpellé par la CFDT, le chef du SRH tente de se rattraper et précise que le sujet pourra être abordé lors du GT sur le CIA... si le MASA est parvenu à avancer sur ce dossier d'ici là... ce qui semblait presque acquis, s'éloigne de plus en plus...

Sur ces sujets pouvoir d'achat et indemnités et les dates retenues ou à espérer, l'administration a répondu « On va voir ce qu'on peut faire » ... Entre faire feu de tout bois et avoir

du bois dont on fait les flûtes... il n'y aurait qu'un pas ?

Et la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ?

De nombreuses réunions prévues et c'est tant mieux, les sujets restent nombreux : temps passé au travail, organisation du travail, locaux, plages horaires, pénibilité, stress...

Mais l'intersyndicale du MASA a posé ses conditions et en particulier une meilleure prise en compte des agents MASA en DDI... et n'a pas encore toutes les garanties attendues une semaine avant la première réunion prévue.

En dehors de cette grande phase d'écoute et d'échanges, la CFDT formule le double vœu que l'accord qui en résultera permettra de vraies avancées concrètes pour les agents et que cet accord sera accompagné de quelques moyens supplémentaires.

Et l'attractivité du MASA ?

Ce devait être un chantier important en 2024. Puis il devait être reporté en 2025 afin de bénéficier de l'analyse du CGAAER. Aucun GT n'est prévu en 2025 à ce stade !

Le MASA craindrait-il de parler d'attractivité ?

Et la reconnaissance des nombreux experts de ce ministère ?

Le directeur de cabinet ayant sollicité une mission du CGAAER sur le sujet (en cours), la CFDT s'est empressée de demander si un GT pouvait être programmé sur le sujet.

Trop tôt pour le programmer a répondu le chef du SRH.

La CFDT remontera au créneau jusqu'à ce que le ministère reconnaisse à sa juste valeur les agents qui font le choix de l'expertise

La CFDT continuera de demander la tenue de groupe de travail à des dates permettant des avancées réelles pour les agents du MASA.

CSA ministériel des 10 et 11 décembre : CIA, IFSE, IGC, contractuels, PSC santé et prévoyance, DDI, abattoirs,

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL, Olivier Debaere, directeur épizooties/crise à la DGAL et de Rémi Masson, sous-directeur gouvernance et pilotage à la DGPE.

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

Pouvoir d'achat : un petit cadeau de noël pour finir 2024, beaucoup de vœux pour bien commencer 2025...

La secrétaire générale rappelle les principales avancées en matière de revalorisation salariale en 2024 : indemnité de gestion de crise (pour les SEA), prime J0, CIA exceptionnel, revalorisation des grilles pour de nombreux contractuels... Beaucoup d'attentes restent cependant insatisfaites pour la CFDT.

CIA exceptionnel : le père noël a oublié certains agents !

« La plupart des agents du MASA [ont] reçu un petit cadeau de noël, un CIA exceptionnel... nous vous en remercions Madame la secrétaire générale. Toutefois, des agents en [ont] été exclus de manière injuste, ce n'est pas normal ». Il en est ainsi pour des dizaines d'agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, ainsi que les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement des services. Les agents MASA en PNA sortante ont également été exclus, le MASA ne pouvant pas exiger des mesures similaires sur les crédits d'un autre ministre ou d'un opérateur. Certes, mais il faudrait chercher à atteindre l'équité entre le MASA et ses opérateurs en dégageant les marges de budget qui permettrait de mettre en place une indemnité équivalente... »

Concernant les agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, la CFDT demande quel est le nombre d'agents qui n'ont pas eu de CIA exceptionnel ou qui se retrouvent avec un CIA écrété. Pour mémoire, le versement des indemnités pour les agents qui effectuent des remplacements en abattoirs se fait par le CIA ... qui est plafonné réglementairement ... ce qui conduit une partie des agents qui font ces remplacements à ne percevoir qu'une partie des indemnités dues ! Le SRH répond

que 71 agents ont vu leur CIA exceptionnel écrété. Alors que le SRH avait déjà annoncé un début de travaux en 2024, l'objectif est de créer une indemnité spécifique en 2025 pour les remplacements en abattoirs pour éviter ces problèmes de plafonnement. Mais la rétroactivité s'annonce plutôt improbable.

Pour la CFDT, c'est particulièrement injuste et ce n'est pas faute de mettre ce sujet sur la table depuis plus d'un an. Les discussions a priori en cours avec la DGAFP doivent aboutir au plus vite pour mettre fin à cette injustice !

Indemnité de gestion de la crise agricole : là aussi des agents qui se sentent oubliés...

La secrétaire générale rappelle les conditions d'octroi de cette prime : elle ne peut concerner que les agents qui sont dans des services en crise majeure, désorganisés, dans l'incapacité d'assurer leurs missions habituelles, de part un surplus de travail conséquent et dans la durée : voir [ICI](#) l'article complet publié en juillet dernier (L'indemnité de gestion de crise... ce qu'il faut en retenir pour).

La CFDT demande un bilan chiffré. La secrétaire générale répond que 1500 personnes ont perçu cette indemnité pour un montant total de 1,5M€.

Si la plupart des agents concernés ont bien reçu cette prime, et la CFDT remercie l'administration pour ce geste financier, les organisations syndicales font remonter le fait qu'un certain nombre d'agents qui espéraient la recevoir n'ont rien reçu : contractuels sur des contrats courts, agents à temps partiel, agents à l'ASP...

La secrétaire générale confirme que l'indemnité a été versée aux agents sur moyens permanents (fonctionnaires et

contractuels recrutés sur des postes pérennes) et donc pas aux contractuels sur contrat courts. Pour l'ASP, la secrétaire générale estime que les services n'ont pas été désorganisés comme l'ont été les SEA, d'où l'absence d'arrêté interministériel permettant l'octroi de cette prime pour ces agents. Les autres situations individuelles pourront être étudiées lors du prochain CSA Forêt Agriculture.

Si vous pensez être éligibles à l'IGC et que vous n'avez rien reçu, demandez à votre hiérarchie les raisons et n'hésitez pas à nous faire signe !

La CFDT souhaite pouvoir inclure les stagiaires pour le versement de l'IGC. Pour ce faire, elle demande s'il est envisageable de modifier le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 en ce sens ?

L'administration n'a pas répondu à cette demande.

CIA 2025 : pas d'augmentation en vue

La CFDT demande si les montants de crédits utilisés au titre du versement du CIA exceptionnel de décembre 2024 seront utilisés en 2025 pour abonder les apports de CIA dans le cadre de la prochaine campagne de modulation ?

L'administration répond négativement. Mais d'après nos sources, ces crédits devraient permettre d'abonder l'enveloppe IFSE... qui en a grand besoin !

Revalorisation de l'IFSE : il va falloir encore attendre tandis que d'autres en bénéficient depuis plus d'un an

La CFDT demande si une date est programmée pour le GT IFSE, s'il est toujours envisageable que cette revalorisation concerne l'ensemble des agents dont les corps adhèrent au

RIFSEEP, avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2025 ?

L'administration répond qu'elle fait le maximum mais qu'elle ne peut s'engager sur aucun délai au vu du contexte budgétaire : la loi spéciale [votée fin décembre] pose des questions sur les dépenses qui peuvent être engagées dans cette phase transitoire (avant que ne soit proposé un nouveau PLF 2025 par le nouveau gouvernement).

La CFDT craint qu'il faille attendre le printemps prochain avant que les discussions ne reprennent vraiment à ce sujet. Le décalage entre les administrateurs d'État qui ont bénéficié d'une revalorisation significative de leur IFSE en 2023 et l'ensemble des autres agents n'en est que plus injuste. Ce n'est pas faute d'avoir été prévenu par la CFDT qui a été le premier syndicat à dénoncer cette iniquité de traitement il y a plus d'un an (à relire [ICI](#))...

Contractuels vétérinaires : la revalorisation des grilles ... va finir par arriver !

Alors que les grilles des contractuels ont été revalorisées, et que l'essentiel des contractuels en bénéficie sur leur feuille de paye depuis de nombreux mois, certains agents en particulier les vétérinaires attendent toujours. La CFDT demande quel est le calendrier de leur revalorisation ?

La secrétaire générale répond que le SRH a pris du retard. Leurs carrières étant longues et variées, la prise en compte de leur expérience se traduit par une charge de travail plus importante que prévue. La revalorisation sera effective dans les prochains mois en 2025, avec rétroactivité.

Pour la CFDT, ces délais sont beaucoup trop longs et le rattrapage ne sera pas sans conséquences sur le plan fiscal...

Prime pour les contractuels : rien à l'horizon 2025

Le versement d'un CIA exceptionnel en décembre 2024 pour l'ensemble des agents au RIFSEEP est évidemment une bonne nouvelle. Pour autant, cette mesure écarte d'autres agents tout autant impliqués dans la vie des services. La CFDT souhaite connaître la position du MASA sur la mise en place d'une prime de type CIA pour les contractuels.

L'administration répond qu'il n'y a aucun projet en ce sens.

Pour la CFDT, le pouvoir d'achat est un sujet majeur tant pour les titulaires que les contractuels. Les titulaires attendent une revalorisation significative de l'IFSE avec rétroactivité au 1er janvier 2025. Les contractuels qui parfois bénéficient de revalorisation triennale s'aperçoivent que l'augmentation obtenue ne couvre pas l'inflation des trois dernières années... Les agents publics espèrent ne plus être stigmatisés mais au contraire reconnus par le [nouveau] ministre de la fonction publique. Ils espèrent que l'idée de punir financièrement la maladie ne verra plus jamais le jour. Ils espèrent même un dégel du point d'indice, avant la fin de l'hiver, réchauffement climatique oblige.

PSC et prévoyance

PSC santé : la CFDT s'engage dans la durée pour porter des améliorations

La secrétaire générale se félicite de la mise en route de la PSC santé (« mutuelle ») du MASA au 1^{er} janvier 2025.

Pour la CFDT, c'est une avancée sociale évidente pour un

certain nombre d'agents. Cependant, ce n'est pas le cas pour tous et la CFDT continuera à porter la demande d'une évolution du cahier des charges du marché, en particulier avec la mise en place d'un tarif « famille » et de se mobiliser pour apporter une aide pour les familles monoparentales.

N'hésitez pas à revenir vers nous à l'occasion de vos premiers prélèvements et premiers remboursements pour nous faire part de bonnes ou mauvaises nouvelles !

Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

La CFDT-SPAgri remercie l'administration d'être parvenue à négocier avec le prestataire retenu, Harmonie mutuelle, la possibilité de s'affilier jusqu'au 15 janvier 2025 pour une prise d'effet rétroactive au 1^{er} janvier, et la possibilité de s'affilier jusque fin 2025 sans devoir renseigner un questionnaire médical. Cela laisse du temps aux agents pour faire leur choix sur ce sujet complexe via :

- le site internet d'Harmonie dédié [ICI](#)
- le webinaire organisé par le MASA le 18 décembre, disponible en replay
- nos tableaux de synthèse à consulter en fin d'articles (en attendant la publication d'une nouvelle fiche synthétique sur la prévoyance)

Toutefois, la CFDT s'étonne des tarifs de la prévoyance au vu des avancées importantes en matière de prévoyance statutaire en 2024 : comment expliquer que les nombreuses garanties supplémentaires accordées à tous les agents de la fonction publique par l'employeur en 2024 (capital décès plus important, indemnités plus élevées en cas d'arrêt de travail...) n'aient pas permis une diminution du coût de la prévoyance complémentaire (socle interministériel et options)

proposée par le MASA ?

Certains agents voient même leur facture augmenter malgré la participation du MASA à hauteur de 7 € ... c'est difficilement compréhensible... même lorsque les garanties sont un peu supérieures.

A noter toutefois le fait que les tarifs de la prévoyance complémentaire du MASA sont nettement plus avantageux que ceux du MTE d'après les simulations effectuées par la CFDT sur les 2 sites.

La CFDT invite chaque collègue pour qui la prévoyance est un sujet important à prendre le temps de regarder les différents niveaux de garanties et le coût correspondant :

- garanties statutaires (sans coût pour l'agent), largement améliorées en 2024 : capital décès = 1 an de rémunération, indemnités légèrement supérieures en cas d'arrêt de travail, mais pas que (consulter [ICI](#) la fiche CFDT)
- garanties du socle interministériel (50 à 80% de la rémunération en cas d'invalidité, indemnités majorées en cas de congés longue maladie...), avec une participation du MASA à hauteur de 7€ / mois :
- garanties supplémentaires pour les options 1 (indemnités largement majorées en cas de congé de maladie ordinaire > 3 mois et de congés longue durée > 3 ans...), 2 et 3 (meilleure prise en charge de l'invalidité) sans participation supplémentaire du MASA

SEA : 2025 ne s'annonce pas comme l'année du renouveau

« Suite à nos alertes sur les conditions de travail dans les

SEA, les avancées concrètes sont à ce jour le versement de l'IGC, l'accompagnement des SEA en difficulté et une meilleure coordination entre la DGPE et FAM sur l'exécution des fonds d'urgence (FCO 8 par exemple). La CDIsation des agents contractuels avant les 6 ans n'est que rarement applicable, en particulier dans les DDT où les contractuels sont sur des moyens d'ajustement et représentent entre 8 et 10 ETP sur toute l'année. La CFDT demande si d'autres actions concrètes sont prévues pour venir en aide aux SEA où les difficultés perdurent ? »

Aucune perspective à moyen terme en matière de renforcement des effectifs en SEA

« Avec l'arrivée du contrôle unique, la déclinaison des aides conjoncturelles, de crise (FCO), la charge de travail ne diminue pas. Et les effectifs restent identiques, avec des moyens d'ajustement, certes, mais ces moyens d'ajustement sont devenus des postes pérennes puisqu'ils sont utilisés toute l'année et représentent dans certaines DDT 8 à 10 ETP. Par le passé, ces moyens d'ajustement étaient déployés pour 6 mois dans l'année. L'encadrement n'a donc plus de répit. Dans le contexte budgétaire incertain où nous sommes, s'il y a la moindre ouverture pour créer des postes, la CFDT compte sur vous pour faire tout votre possible pour les obtenir.

Pas de réaction de la secrétaire générale dans le contexte politique de début décembre.

Pour la CFDT, au regard des missions confiées aux SEA et de l'actualité (crise agricole, contrôle unique...), l'adéquation moyens missions n'est toujours pas au rendez-vous et les agents restent épuisés.

Outils informatiques : vers une administration un peu plus à l'écoute des utilisateurs ?

« Au niveau logiciels utilisés par les SEA, il reste encore de nombreux irritants et des régressions importantes. La CFDT demande dans quels délais des améliorations concrètes seront mises en place, sur ISIS notamment ? »

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

« Il est question de la mise en place d'un nouveau logiciel d'instruction des aides pour la prochaine PAC. Une co-construction est nécessaire entre l'ASP, les SEA et la DGPE. La CFDT demande à ce que les agents instructeurs soient pleinement associés aux réflexions, avec de vraies marges de manœuvre. »

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

Il serait temps vu à quel point les outils informatiques sont un irritant majeur pour les utilisateurs. La CFDT espère que cette « prise de note » se traduira par des faits.

PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre

Sur la police sanitaire unique, il n'y a pas eu d'arbitrage interministériel cet été concernant la clause de revoyure.

La CFDT s'interroge : sachant que les effectifs demandés par la directrice de la DGAL étaient conséquents, quelle approche va être mise en œuvre pour adapter les missions aux moyens en 2025 ? Quelle prise en compte du risque RPS pour des agents déjà à bout ?

La directrice générale de l'alimentation répond que ces questions seront abordées en CSA alimentation le 19 décembre (à consulter dans notre compte-rendu à venir).

Gestion de crises sanitaires et climatiques

« *La CFDT vous remercie d'avoir mis à l'ordre du jour la gestion de crises. Même si ce sujet n'est pas au cœur des préoccupations aujourd'hui, c'est bien en temps de paix qu'il faut se préparer aux crises à venir. Notre question est simple : êtes-vous confiante quant à notre capacité à gérer sereinement une crise sanitaire telle l'arrivée en France de la peste porcine africaine ? Pensez-vous que tous les départements sont prêts à gérer une crise climatique à fort impact sur l'agriculture ?* »

Madame Callon (SG – SHFDS) et Olivier Debaere (directeur épizootie à la DGAL) présentent l'organisation du MASA pour faire face aux crises (voir diaporama en fin d'article).

La CFDT note un effort en matière de structuration, il y a de réelles avancées qu'il convient de saluer, mais le MASA est-il vraiment préparé à affronter une crise majeure ? Pas si sûr...

Le MASA peine à reconnaître les experts dont il a pourtant grand besoin...

Côté DGAL, 6 postes de référents nationaux de gestion de crise sanitaire ont été publiés et 4 seront pourvus au 1^{er} janvier 2025. Deux postes restent à pourvoir dont celui des régions Bretagne et Pays de la Loire. Aucun candidat qui s'est présenté n'était suffisamment expert aux yeux de la DGAL. Il

faut dire que la cotation de ces postes réduit presque à néant toute perspective de promotion pour celui qui l'occupe. Pas étonnant dans ce contexte que des personnes ayant le bon profil n'aient pas candidaté. La CFDT avait pourtant prévenu lors du CSA alimentation de juin dernier (revoir notre article [ICI](#)). Du coup, si une crise sanitaire arrive au printemps, la plus grande région d'élevage en France n'aura pu bénéficier d'aucun travail de préparation à la crise impulsée par un référent national de gestion de crise....

La CFDT s'interroge : pourquoi aussi peu de reconnaissance en matière de carrière pour des profils d'experts à qui va-t-on demander de se déplacer à l'autre bout de la France pendant plusieurs semaines en cas de crise ? Le MASA, ministère technique, n'a t'il pas intérêt à garder en son sein de vrais experts techniques pour faire face aux lobby (tant sur le plan animal que végétal en ces temps d'écophyto...) ?

La secrétaire générale note cet enjeu de reconnaissance et propose de l'aborder une prochaine fois sur la base d'un rapport du CGAAER à paraître... justement sur la reconnaissance de l'expertise.

Des DDI préparées et aux effectifs consolidés en cas de crise importante ?

Côté DD(ets)PP, 84 personnes ont répondu à l'appel à volontaires cet automne... c'est un peu moins que l'an passé et encore moins que l'année précédente.

Ces chiffres sont plutôt rassurants pour la directrice générale de l'alimentation (pas de baisse importante du nombre de volontaires) qui espère par ailleurs avoir de nouveaux volontaires en cas de crise avec alors de la visibilité sur où sont les besoins. Pour Olivier Debaere, si le bilan quantitatif est à la baisse, il y a une amélioration sur le plan qualitatif dans le sens où des agents volontaires sont

prêts à s'engager sur des crises autres que l'IAHP.

Pour la CFDT, ces chiffres sont plutôt inquiétants et traduisent la difficulté à se porter volontaire quand on est déjà sous l'eau dans son travail au sein de sa structure et que l'on craint devoir rattraper le retard accumulé à son retour. C'est d'autant plus inquiétant que la DGAL n'est pas (encore) parvenue à obtenir les 35 ETP nécessaires à la constitution d'un vrai réseau en DDI pour faire face aux crises comme identifié par le CGAAER dans leur rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire avec 0,35 ETP par DDPP (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise).

Activation du plan Orsec : pas d'avancée significative à ce stade

La CFDT a demandé si les plans ORSEC pourront être activés plus facilement en cas de situation dégradée et si la réglementation a évolué comme recommandé par le rapport CGAAER afin de créer une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU).

Madame Callon a répondu que cela faisait partie des pistes d'amélioration à venir...

En bref

ASMA

La subvention du MASA est abondée de 5% pour 2025 et 2026... il était temps !

Budget du MASA : les premiers mois (en tout cas) s'annoncent très tendus

Vu le contexte politique, l'examen du PLF 2025 a été suspendu. Les parlementaires ont voté une loi spéciale qui va permettre de bénéficier des crédits indispensables pour faire fonctionner les services publics, crédits qui ne pourront pas excéder les crédits de 2024. Retenir que nous allons pouvoir être payés mais que les budgets risquent d'être très contraints jusqu'à ce qu'un nouveau gouvernement repropose un nouveau PLF dans les mois à venir...

Déplacements restreints des agents : pas d'amélioration en vue en tout cas à court terme

Concernant les restrictions sur les déplacements des agents en 2025, la secrétaire générale avait dit lors du précédent CSA ministériel être dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire.

La CFDT demande : « *2025 arrive à grand pas... que peut-on dire à ce sujet aux nombreux collègues pour qui ces restrictions pèsent de plus en plus sur leurs conditions de travail et sur la réalisation de leurs missions ?* »

La secrétaire générale n'a pas réagi au vu du contexte budgétaire.

La CFDT remontera donc au créneau dès que possible sur ce sujet.

Des conditions d'embauches dégradées pour les contractuels en contrat court en

2025 ?

La gestion des contrats courts est déconcentrée depuis le 1^{er} janvier 2024. La CFDT demande un bilan de cette déconcentration. Le chef du SRH répond que ses services se sont fortement mobilisés toute cette année pour accompagner les SGCD où le turn over est important. Il aimeraient pouvoir bénéficier d'autres relais.

Si le SRH devait se désengager de l'accompagnement des SGCD sur le sujet, la CFDT s'inquiète des conséquences pour les contractuels qui seront embauchés. Ces agents doivent être embauchés avec des contrats qui tiennent la route et sans retard de versement de la première paye !

La CFDT demande s'il est prévu de revoir à la hausse la durée des contrats concernés par cette gestion déconcentrée.

Le SRH répond que des réflexions sont en cours (non conclusives à ce stade) au ministère de la fonction publique à ce sujet.

Vers plus de déconcentration ?

Il a été indiqué dans la presse que les pouvoirs du préfet allaient encore être renforcés, avec une nouvelle phase de déconcentration. La CFDT souhaite être informée du contenu de cette nouvelle phase de déconcentration, notamment si cela concerne la gestion de crédits ou la gestion RH d'une manière plus générale ?

L'administration répond que les crédits ne sont pas concernés. Côté RH, quelques actes supplémentaires pourraient être déconcentrés (à confirmer avec le nouveau gouvernement).

Accord QVCT : pour les agents du MASA en DDI, ce n'est pas gagné !

La négociation est lancée pour parvenir à un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail au MASA (comme il y a eu un accord sur le télétravail ou l'égalité professionnelle).

La CFDT s'en félicite car il y a beaucoup à faire à ce sujet pour les agents au sein de ce ministère, que ce soit en AC, en DRAAF ou en DDI !

Mais en DDI, de par leur organisation interministérielle, certaines actions ne pourront relever que du ministère de l'intérieur où les discussions en vue d'un accord QVCT n'ont pas encore débuté. Certaines actions ne pourront relever que du ministère qui pilote et pas seulement du ministère qui paye (MASA). Certes. Mais pour la CFDT, les derniers mois parlent d'eux-mêmes : ce sont bien les politiques et les choix du MASA qui ont impacté de manière très significative les conditions de travail des agents en SEA avec la nouvelle PAC et la crise agricole, en SSA avec la réforme de la police sanitaire unique ou en SPA avec la gestion des crises sanitaires...

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA (hors élan commun qui fait le choix de boycotter les discussions) demande à l'administration du MASA de faire le maximum pour que les agents MASA en DDI ne soient pas les grands oubliés de cet accord. Des propositions concrètes ont été faites en ce sens et ont été en partie retenues par l'administration.

La CFDT s'assurera que les accords QVCT des différents ministères vont dans le même sens. Les accords QVCT doivent être inscrits dans les sujets de convergence du périmètre ATE.

Promotion en DDI

Une question est posée par une organisation syndicale : certaines hiérarchies, notamment dans les SGCD, rechignent encore à proposer des agents à la promotion, alors que ces agents sont promouvables et leurs entretiens d'évaluation sont bien valorisés. Quelles actions peuvent être menées ?

Le chef du SRH invite les agents à s'entretenir avec leur IGAPS, sachant que les IGAPS rencontrent la direction et le pôle RH lors de leurs visites. A noter d'autre part que lorsqu'un agent n'est pas proposé en année N alors qu'il l'était en année N-1, un contact est pris pour donner une explication.

Si malgré ces interventions votre dossier de promotion n'avance pas, contactez-nous, nous aurons des conseils à vous donner.

Allo la nouvelle cellule de signalements ? Que faire quand « RSE concept » qui a remplacé « Allo discrim » tarde à répondre ?!

« Le ministère fait désormais appel au prestataire « RSE Concept », spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. La CFDT a saisi la plateforme pour un signalement. Trois semaines pour avoir un rendez-vous téléphonique, qui a été déplacé par « l'écoutante », qui a rappelé un samedi matin et a jugé qu'au terme de trois messages il fallait reprendre le processus. »

La secrétaire générale répond qu'il faut faire remonter au SRH ces situations.

Si tu es concerné(e), n'hésite pas à nous solliciter pour que nous fassions le lien !

Intérimaires : dans quelles situations l'administration peut-elle y recourir ? Quels sont leurs droits par rapport aux autres agents ?

La secrétaire générale précise que le recours à l'intérim ne peut constituer qu'une solution ponctuelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public. Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel.

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public.

Pour plus d'infos, la CFDT vous explique tout dans cet article [ICI.](#)

Reclassement des agents en inaptitude

Une note de service est à paraître prochainement.

Vers plus de mobilisation de l'intelligence artificielle au MASA ?

Le rapport du CGAAER sur le sujet vient d'être rendu.

La CFDT souhaite que les conclusions soient discutées en CSA ministériel car cette nouvelle technologie, selon comment elle est utilisée, peut avoir un impact favorable ou défavorable sur les conditions de travail des agents.

Dialogue social : 80% des représentants du personnel sont basés en province, ils doivent pouvoir être entendus !

Pour la CFDT, il y a une vraie écoute de la part de la secrétaire générale en CSA ministériel, et si nous ne sommes pas toujours d'accords, certains problèmes que nous faisons remonter sont pris en compte par l'administration .

Pour autant la CFDT s'inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d'autres se tiennent en format hybride, avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l'on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l'effort collectif pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l'administration et les agents seraient perdants...

Pour aller plus loin :

- *Diaporama sur la gestion des crise*

[20241211_Presentation_gestion_de_crise_CSAM-VF](#)

- *Tableaux des garanties pour la prévoyance État et MASA (Harmonie)*

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	Garantie employeur (statutaire) Déjà en œuvre	Contrat socle interministériel	Option 1	Option 2	Option 3
Arrêt de travail (à l'issue de la franchise de 90 jours continus ou discontinus)					
Congé pour raisons de santé			100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	Idem option 1	Idem option 1
Congé Longue maladie / Grave maladie (contractuels après 4 mois de service) 1ère année	100% du régime indiciaire + 33% des primes	100% de la rémunération	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Congé Longue maladie / Grave maladie 2ème et 3ème année	60% du régime indiciaire + 60% des primes	80% de la rémunération	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Congé longue durée 3 premières années	100 % de l'indiciaire + 0 % des primes	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur
Congé longue durée 4ème et 5ème années	50 % de l'indiciaire + 0 % des primes	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	Garantie employeur (statutaire) Déjà en œuvre	Contrat socle interministériel	Option 1	Option 2	Option 3
Invalidité (professionnelle et non professionnelle)					
Rentes (versées tous les mois)					
Rente invalidité <u>Toutes catégories</u> Uniquement pour les Titulaires en 2025 et 2026		10% de la rémunération brute (*) en complément des autres revenus, sous réserve que ceux-ci ne dépassent pas 80% du brut	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente Invalidité <u>1ère catégorie</u> (invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée)	40% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) A partir du 01/01/2027 pour les titulaires A partir du 01/01/2025 pour les contractuels	50% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) A partir du 01/01/2027 pour les titulaires A partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente Invalidité <u>2ème catégorie</u> (invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession)	70 % de la rémunération (*) (indiciaires et primes) . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	80% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	Garantie employeur (statutaire) Déjà en œuvre	Contrat socle interministériel	Option 1	Option 2	Option 3
Invalidité (professionnelle et non professionnelle)					
Rentes (versées tous les mois)					
Rente Invalidité <u>3ème catégorie</u> <i>(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession et situation de dépendance)</i>	70 % de la rémunération (*) (indiciaires et primes) + allocation tierce personne de 40% . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	80% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) + allocation tierce personne de 40% . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente d'Invalidité <u>2ème ou 3ème catégorie</u> Taux IPP >=66%					85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	Garantie employeur (statutaire) Déjà en œuvre	Contrat socle interministériel	Option 1	Option 2	Option 3
Capital (versé en une seule fois pour faire face aux conséquences de l'invalidité : aménagement du logement,...)					
Capital Invalidité/Incapacité permanente <u>3ème catégorie</u> Taux IPP >=80%			85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	Idem option 2
Capital Invalidité/Incapacité permanente <u>2ème ou 3ème catégorie</u> Taux IPP >=66%					100% de la rémunération nette annuelle imposable (**) -> 33000 € minimum

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	Garantie employeur (statutaire) Déjà en œuvre	Contrat socle interministériel	Option 1	Option 2	Option 3
Capital décès (professionnel et non professionnel)					
Capital Décès toutes causes	Rémunération brute des 12 derniers mois (pour les titulaires, 15640 € minimum au 1er Juillet 2024) + Rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20 €), jusqu'à leurs 27 ans (579,60 €) si poursuite d'études + Rente à vie pour les enfants en situation de handicap	. Pour les titulaires : + 100% de la rémunération brute annuelle . Pour les contractuels : + Totalité des salaires perçus les 12 mois précédent la date du décès		+ 20% de la rémunération nette annuelle imposable <small>(**)</small>	+ 50% de la rémunération nette annuelle imposable <small>(**)</small>
Prise en charge mensuelle MASA		7 € brut			
Coût pour l'agent	Gratuit	0,787% du traitement brut (hors indemnités à variation telles que le CIA ou le télétravail)	+ 0,779% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)	+ 0,827% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)	+ 1,157% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)

(*)

La rémunération mentionnée ci-dessus est :
 • pour les fonctionnaires, la rémunération est celle définie à l'article L. 822-8 du code général de la Fonction Publique et à l'article 3 du décret du 26 août 2010 susvisé ;
 • pour les contractuels, à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.
 La prestation est servie, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur et les régimes de Sécurité sociale.
 La couverture du délai de carence est exclue.

(**)

La rémunération mentionnée ci-dessus est la rémunération nette annuelle imposable.
 • pour les garanties Incapacité temporaire de travail et Rente d'invalidité : les prestations définies ci-dessus sont servies, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur, les régimes de Sécurité sociale ainsi que par la garantie socle interministériel de prévoyance ;
 • pour les garanties Capital Décès, Capital Invalidité Permanente / Incapacité Permanente : les prestations définies ci-dessus sont versées sous forme de capital.
 La couverture du délai de carence est exclue.

Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours

Un CIA exceptionnel pour tous les agents au RIFSEEP... ou presque...

La secrétaire générale a annoncé le 12 novembre en fin de journée que sur arbitrage de Madame la Ministre, le **versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA) exceptionnel** avait été favorablement arbitré, information relayée aussitôt par un flash info RH.

C'est une bonne nouvelle !

Dans cette période de pouvoir d'achat en berne, alors que la revalorisation de l'IFSE tant de fois annoncée par le SRH était une nouvelle fois repoussée à 2025, la CFDT-SPAgri avait dans son article (à relire [ICI](#)) indiqué que le versement d'un CIA de fin d'année serait évidemment une bonne nouvelle pour les agents du MASAF mais que des revalorisations plus pérennes sont toujours préférables. Encore un peu de patience pour l'IFSE donc...

En fonction des catégories, un pourcentage s'applique sur le montant du CIA versé au mois d'août 2024 au titre de l'année 2023. Ces pourcentages sont les suivants :

Catégorie	CIA exceptionnel
Catégorie A	15 % du CIA 2024
Catégorie B	20 % du CIA 2024
Catégorie C	25 % du CIA 2024

Pour la CFDT – SPAgri, l'affichage de pourcentages différenciés par catégorie s'entend mais cela peut masquer des disparités importantes à l'intérieur de chaque catégorie en fonction des corps...

Le versement de ce CIA exceptionnel a été justifié par la secrétaire générale notamment par l'absence de revalorisation de l'IFSE ces 4 dernières années. La CFDT rappelle qu'elle avait dénoncé les augmentations significatives d'IFSE des seuls administrateurs d'État en 2023. La CFDT se félicite de voir cet argument aujourd'hui repris par d'autres organisations syndicales ! Il eut été plus juste et équitable que l'ensemble des autres corps ait un bonus plus important que les administrateurs d'État...

Votre attention cependant !

Le flash info RH précise dans son dernier paragraphe « *Les agents éligibles à ce complément exceptionnel sont ceux ayant perçu un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 et étant rémunérés par le MASAF en décembre 2024. Le versement s'effectue dans la limite des plafonds réglementaires* ».



Quelques explications :

- **Dès lors qu'un agent a perçu un montant de CIA et quelle que soit sa manière de servir, l'agent perçoit donc un CIA exceptionnel**
- Il est question de verser un CIA exceptionnel aux agents ayant déjà bénéficié d'un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 :
 - Cela sous-entend que la prime JOP 2024 versée sous forme de CIA pour les dizaines d'agents concernés ne devrait pas être dans l'assiette de calcul de ce CIA exceptionnel
 - De la même manière, le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs ne devrait pas être comptabilisé pour le calcul du CIA exceptionnel.
- **Sur la notion de plafond réglementaire** (disponibles en fin d'article) :
 - Si le CIA exceptionnel calculé pour un agent est supérieur à la différence entre son plafond réglementaire et le CIA déjà perçu, alors l'agent ne pourra percevoir que la différence des deux montants
 - Si un agent a touché un CIA équivalent au plafond réglementaire, alors il ne percevra aucun CIA

exceptionnel

- Avec le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs, il est probable que certains agents atteignent les plafonds réglementaires
- Le déplafonnement des montants de CIA accordé par l'État pour mettre en paiement la prime JOP 2024 ne s'applique pas à ce CIA exceptionnel.

A titre d'exemples :

- *Un TSMA en groupe 2 en abattoir (province) a touché 1 350 € de CIA. Son CIA exceptionnel sera de 20% * 1 350 € soit 270 €. Le plafond réglementaire étant de 2 860 €, le montant de CIA exceptionnelle est versé en intégralité car 1 350 + 270 soit 1 620 € < à 2 860 €*
- *Un TSMA en groupe 2 en abattoir (province) a touché 1 350 € de CIA et a assuré 35 jours de remplacement en abattoir lui accordant un CIA supplémentaire de 35 * 40 € soit 1 400 €. Son CIA exceptionnel sera de 20% * 1 350 € soit 270 €. Le montant total de CIA pour cet agent serait alors de 1 350 + 1 400 + 270 € soit 3 020 € pour un plafond à 2 860 €. Pour respecter le plafond, le montant du CIA exceptionnel sera revu à la baisse de 160 € (3 020 – 2 860) pour s'établir à 110 €.*

- **Le CIA exceptionnel sera versé aux agents rémunérés par le MASAF en décembre 2024 :**

- Les agents ayant perçu un CIA en août 2024 ne percevront aucun CIA exceptionnel en décembre prochain s'ils ont quitté le MASAF avant le 30 novembre 2024 (retraite, mobilité interministérielle, ...).

Pour finir, certains agents ont déposé des recours sur les montants de CIA versés en août 2024. Ces recours, en cours de

traitement ou déjà traités, peuvent conduire à des révisions à la hausse des montants de CIA initialement versés. Pour ces agents, le versement du CIA exceptionnel doit donc être calculé sur le montant de CIA arbitré suite au recours !

Des agents exclus de ce coup de pouce pour Noël

La CFDT-SPAgri regrette qu'en s'appliquant au CIA, cette mesure exclue notamment les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement de nos services.

Et les opérateurs, les agents payés localement dans certains TOM ?! S'agissant d'une mesure destinée aux agents rémunérés par le MASAF, les opérateurs et les TOM vont avoir du mal à mettre en œuvre ce dispositif. La SG a bien indiqué qu'ils ont été prévenus mais les délais sont courts et le contexte budgétaire constraint rend la mise en œuvre d'un dispositif équivalent quasi impossible. Toutefois, il s'est déjà trouvé que certains opérateurs prennent la décision de verser des primes à leurs agents en fin d'année et ce, sans que l'équivalent ait été déployé au MASAF. Si vous êtes employé par un opérateur, rapprochez-vous de votre direction afin de voir s'il est prévu une prime en fin d'année.

Un CIA exceptionnel en 2024, en attendant mieux en 2025 ?!

Faute de marges budgétaires suffisantes, Madame la secrétaire générale a rappelé que la revalorisation de l'IFSE devrait intervenir en 2025 au lieu de 2024.

Le projet annuel de performance au titre de 2025 pour le MASAF ne mentionne qu'un peu plus de 10 M€ à priori pour la revalorisation de l'IFSE pour seulement 4000 agents bénéficiaires... ce qui ne constitue pas l'ensemble des agents

au RIFSEEP (plus de 12 000 !). Le SRH interrogé par la CFDT sur le sujet s'est voulu rassurant... Il nous a été confirmé que près de 20 millions d'euros étaient budgétés pour revaloriser l'IFSE en 2025. Mais le budget de l'État n'est pas encore complètement ficelé. Pas de certitude donc sur la date d'effet.

Quoi qu'il en soit, le versement de ce CIA exceptionnel permet de consommer des crédits de masse salariale sur 2024 et donc de les conserver pour 2025. La CFDT espère donc que ces crédits serviront encore à améliorer le pouvoir d'achat des agents du MASAF en 2025 dans la future campagne de CIA (avec des apports augmentés) ou directement dans l'IFSE !

La CFDT-SPAgri rappelle que le versement du CIA est évidemment une bonne nouvelle pour les agents mais continue de porter des revalorisations pérennes de préférence par l'augmentation du point d'indice sinon par l'augmentation de l'IFSE... idéalement les deux !

Et côté pouvoir d'achat certaines décisions relèvent non pas de la ministre de l'agriculture mais du ministre de la fonction publique ... et les perspectives sont bien sombres pour 2025 : suppression de la GIPA, augmentation du nombre de jours de carence en cas de maladie, indemnisation en baisse lors des arrêts malades... !

Vous pouvez compter sur la CFDT tant côté ministère de l'agriculture que ministère de la fonction publique pour veiller à ce que le pouvoir d'achat soit mieux pris en compte. C'est une priorité pour nous.

Pour rappel, les plafonds réglementaires de CIA par corps et groupe :

3.Montant annuel maximal (en euros)

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C								
Adjoint administratif/technique	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Adjoint technique de formation et de recherche	1 300	1 200	-	-	1 300	1 200	-	-
Dessinateur de l'équipement	1 350	1 320	-	-	1 350	1 320	-	-
Catégorie B								
Assistant d'administration de l'aviation civile	2 680	2 445	2 245		2 380	2 185	1 995	
Secrétaire administratif des administrations de l'Etat	2 680	2 445	2 245	-	2 380	2 185	1 995	-
Technicien supérieur du ministère de l'agriculture	3 500	3 200	2 900	-	3 130	2 860	2 600	-
Technicien supérieur du développement durable	2 680	2 535	2 385	-	2 680	2 535	2 385	-
Technicien de formation et de recherche	2 280	2 040	1 800	-	2 280	2 040	1 800	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 620	1 440	-	-	1 230	1 090	-	-
Catégorie A								
Attaché d'administration de l'Etat	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Chargé d'études documentaires	5 670	4 800	4 200					
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	7 465	6 615	5 103	4 200	6 710	5 954	4 725	3 900
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	8 280	7 110	6 350	5 550	8 280	7 110	6 350	5 550
Ingénieur de recherche	6 300	5 700	5 250	-	6 300	5 700	5 250	-
Ingénieur d'études	5 250	4 600	4 200	-	5 250	4 800	4 200	-
Assistant ingénieur	3 600	3 150	-	-	3 600	3 150	-	-
Ingénieur des systèmes d'information et de communication	7 110	6 300	4 860	-	6 390	5 670	4 500	-
Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat	4 860	3 690	-	-	4 500	3 600	-	-

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Assistant de service social des administrations de l'Etat	3 615	3 015	-	-	3 440	2 700	-	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 915	1 775	-	-	1 705	1 570	-	-
Catégorie A+								
Administrateur de l'Etat	15 750	14 300	12 800	11 350	15 750	14 300	12 800	11 350
Inspecteur général de l'agriculture	10 080	8 280	6 840	-	-	-	-	-
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10 080	8 620	8 280	7 470	10 080	8 620	8 280	7 470
Inspecteur de santé publique vétérinaire	8 820	8 280	7 470	-	8 820	8 280	7 470	-
Inspection du travail	7 465	6 615	5 103	-	6 710	5 954	4 725	-
Statut d'emploi								
Agent principal des services techniques	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	8 800	7 700	6 600	-	8 800	7 700	6 600	-
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole	-	-	-	-	6 390	5 670	-	-
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	-	-	-	-	10 100	8 800	-	-

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

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

Alors bonnes ou mauvaises nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

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

Sur ce point particulier, le SRH avait déclaré avoir saisi le guichet unique pour la création d'une indemnité spécifique évitant de payer les remplacements en abattoirs en utilisant du CIA. A notre connaissance, aucun texte n'a été publié... gageons que le paiement ne se fera pas sur du CIA avec le

risque de voir le montant réduit du fait du plafond réglementaire ! ça serait dommage de le lisser sur deux années...

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

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

La CFDT-SPAgri regrette amèrement cette absence notoire. La CFDT-SPAgri avait pourtant interrogé le SRH sur les crédits disponibles pour assurer cette réforme de l'IFSE, il avait été répondu que « des marges existaient », et ce, après les annonces d'économies déjà faites par Bercy ! Le SRH avait aussi indiqué que les négociations avec le contrôleur budgétaire (CBCM) étaient lancées et restaient complexes. Enfin le SRH avait indiqué vouloir rechercher une date d'effet au cours de l'été (voir notre précédent article [ici](#))... les négociations avec le CBCM ont dû prendre l'eau pendant l'été malgré les marges qui existaient...

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

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

Et pour le reste ?

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



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

Et s'agissant des revalorisations triennales des contractuels ?

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

paies de juin à août 2024.

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

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

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

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

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

Sur la publication des dernières notes de service

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

- Sur l'indemnisation des astreintes (voir notre article

[ici](#))

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

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

C'est fait, le CIA du MASA est payé !

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

A quoi correspond le montant versé ?

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

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent

au 100 % (voir note de service...) ainsi que des fourchettes allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple pour un IDAE :

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

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

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

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

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

structure en AC a décidé de lui verser 750 € soit un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

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

- Sur sa période en SD : la manière de servir correspond à $900 / 916,66 = 98,2\%$ soit « TRES SATISFAISANT »
- Sur sa période en AC : la manière de servir correspond à $750 / 1\ 516,66 = 49,4\%$ soit « A DEVELOPPER – A CONSOLIDER »

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

Vous allez obligatoirement recevoir une notification de CIA

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

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

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

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

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour signature, indiquez la date du jour de cette signature.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

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

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

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

Et pour ceux qui n'ont pas de CIA ?

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

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

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

A quand un bilan complet de la

campagne de CIA ?

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

Un bilan est l'occasion de voir comment sont globalement évaluées les manières de servir des agents du MASA, d'avoir des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes, le coût des campagnes de CIA pour le MASA, le nombre de recours auprès de la hiérarchie et des IGAPS...

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

JOP 2024 : CIA, Sécurisation juridique des interventions, gardes d'enfants, places aux jeux... on finalise les détails !

Le troisième groupe de travail concernant la préparation des

Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), présidé par Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef du SRH et co-animé par Magali Pecquery, déléguée ministérielle MASA pour les jeux et Sylvie Pierrard, représentante des IGAPS, s'est tenu le 25 juin 2024.

Ce groupe de travail, le dernier avant le début des Jeux, avait pour objectif de finaliser les points encore en suspens après les deux réunions précédentes, et en particulier :

- d'apporter des précisions sur l'arrêté du 12 juin 2024 relatif aux missions interdépartementales des directions départementales interministérielles d'Ile de France,
- ainsi que sur l'arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir

La CFDT était représentée par Anne Jammes et Sylvie Harlet.

Mme Pecquery indique que, malgré une pression importante, l'anticipation et la préparation qui ont été mises en oeuvre au MASA permettent d'envisager sereinement la période des JOP.

Gardes d'enfants : plus de parents sans solution !

Quelques agents mobilisés avaient fait part de problèmes pour faire garder leurs enfants pendant la période des jeux (absence de places en centres de loisirs, crèches fermées...).

Mme Pecquery indique que le CESU spécial JOP a été déployé ; la plate-forme dédiée, dont le lien a été envoyé aux agents concernés, restera active jusqu'au 8 septembre. L'information,

outre l'administration centrale, a été envoyée aux directeurs des DRAAF et DDI pour les agents affectés dans ces structures. Une attestation de l'employeur mentionnant l'engagement des agents sur la thématique JOP devra être jointe à la demande de prise en charge financière.

Tous les agents ayant fait part de difficultés de garde ont été contactés individuellement. Trois n'ont pas donné suite. Pour les autres, la mairie de Paris a pris en charge les demandes (places prioritaires en crèches). Pour ceux en centres de loisirs, les inscriptions sont prises, les enfants des agents intervenant lors des JOP sont prioritaires.

Des solutions alternatives sont également proposées pour les enfants des agents intervenant en dehors des heures ouvrables, hors crèches et centres de loisirs (interventions de garde à domicile par exemple).

En région, les SRIAS ont été mobilisés pour trouver des solutions de garde au mois d'août, surtout pour les crèches qui sont en principe fermées ce mois-là. Un seul cas a été remonté, la solution est en cours de règlement.

L'insistance dont nous avons fait preuve pour obtenir la prise en compte de ce sujet (voir nos comptes rendus des réunions du 30 janvier et du 30 avril) a porté ses fruits. Ce point représentait en effet une source d'inquiétude importante pour certains agents mobilisés ou susceptibles de l'être

Il ne devrait donc pas y avoir de problèmes de garde d'enfants, ce dont la CFDT se réjouit.

Administration centrale : fluidifier les déplacements, où comment éviter le casse-tête des agents...

Mme Pecquery indique que l'organisation pratique de déplacement pour les agents devant se déplacer en dehors des heures habituelles, très tôt ou très tard, est organisée de manière pratique, avec accès à des taxis. Des vélos ont également été réservés pour la circulation entre les différents sites du ministère. Un dernier COPIL se déroule vendredi 28 juin pour effectuer une dernière vérification pour les aspects pratiques, et que personne ne soit oublié.

Une réunion plénière « Anticiper les Jeux » et quatre réunions sur les sites de l'administration centrale ont permis d'accueillir un grand nombre d'agents, et de recueillir leurs différents questionnements. Une FAQ reprenant les questions et réponses a été mise en ligne, ainsi qu'un lien sur TCHAP pour interroger directement Mme Pecquery en cas de besoin. Attention, il ne sera pas répondu aux interrogations « personnelles » d'agents souhaitant avoir des renseignements pour venir travailler....

Mme Pecquery informera quotidiennement, via un tableau à disposition des agents, les conditions de circulation au jour le jour, mentionnant les heures à éviter et à privilégier pour se déplacer, ainsi qu'une « météo » quotidienne de la circulation, faisant état des pics de flux de voyageurs autour des sites ministériels (important en particulier si des épreuves font l'objet d'un report de date ou d'horaire...)

Le RIALTO a été modifié en AC, pour la période de mobilisation du dispositif JOP, et les agents en ont été informés. Certains aspects très opérationnels sont encore à préciser (outils de gestion du temps par exemple). Un complément sur la FAQ pour

la partie RH (RIALTO) sera mise en ligne cette semaine. Mme Richard-Pejus précise que toutes les dispositions prévues pendant la période des Jeux Olympiques peuvent être différentes pendant celle des Jeux Paralympiques (télétravail, conditions « déportées » de circulation).

La CFDT accueille avec satisfaction les mesures prévues pour faciliter les déplacements des agents en administration centrale, et les engagements de réactivité de Mme Pecquery pour permettre aux agents de circuler plus sereinement pendant cette période compliquée.

Administration centrale : des places pour assister à la cérémonie d'ouverture et aux épreuves... mais pas pour tous !

Pour la cérémonie d'ouverture, des places ont été mises à disposition du MASA. La priorité a été de distribuer ces places (1 place = 1 agent et trois invités) aux agents mobilisés, en administration centrale, en régions et dans les départements..

Une allocation supplémentaire de places, dans la limite de 50 places (soit 200 personnes) a été proposée aux agents intéressés en administration centrale. 300 personnes ont répondu, et il y a eu un tirage au sort.

Il a également été annoncé lors de cette réunion que le MASA avait obtenu 1000 places (soit 500 lots de 2 places), pour des épreuves des Jeux Olympiques et Paralympiques. Ces places sont destinées aux agents de catégorie B et C de l'administration centrale, et il y aura un tirage au sort en fonction des souhaits exprimés par les agents.

La CFDT reconnaît dans ces mesures la volonté d'intégrer au mieux la population des agents du ministère et de l'administration centrale à ces Jeux.

• Arrêté du 12 juin 2024, on évite les embrouillaminis juridiques !

Les agents du MASA n'ayant pas de compétence juridique pour intervenir dans un autre département que celui de leur affectation, afin de simplifier la mutualisation entre départements pendant la période des JOP, il a été décidé d'attribuer temporairement cette compétence en publiant un arrêté en ce sens le 12 juin 2024. Ceci permettra de garantir la sécurisation juridique des actes que ces agents pourraient être amenés à proposer (fermetures administratives par exemple).

Il ne s'agit cependant que de compétence juridique, les préfets des départements de départ et d'arrivée devant donner leur autorisation pour que l'agent intervienne dans un autre département que le sien.

• Arrêté du 21 juin 2024 : le relèvement des plafonds des régimes indemnitaire permettra d'éviter de pénaliser les agents mobilisés... et on connaît la date de versement du CIA JOP !

Cet arrêté du ministère de la transformation et de la fonction publiques permet d'augmenter temporairement le plafond des régimes indemnitaire pour verser la prime d'engagement, de 500 à 1500 € suivant l'engagement des agents. Il nécessitera d'être complété, pour le MASA, soit par un second arrêté, soit par une annexe, permettant de prendre en compte l'intégralité des corps concernés.

Nadine RICHARD-PEJUS précise que le CIA « JOP » sera versé sur le traitement de novembre 2024, pour marquer le lien entre l'action menée et le versement du complément. Elle indique également être favorable à une notification spécifique du montant, à des fins de transparence si des astreintes étaient rémunérées sur le même mois.

La CFDT espère que l'augmentation des plafonds réglementaires permettra de payer l'intégralité des montants de CIA pour les JOP sans que le montant total de CIA accordé à un agent au titre de l'année 2024 ne soit réduit du fait du plafond... générant ainsi un reliquat à régler ultérieurement. La CFDT y sera vigilante et invite les agents concernés à bien regarder sur leurs bulletins de paie les montants qui seront réellement payés.

Mme Pecquery indique la mise en place d'une procédure de traçabilité pour les astreintes à la DGAL, en vue de leur règlement. Les préfets ont également été informés la semaine dernière des critères d'attribution des différents paliers de CIA spécifique JOP.

Interrogée par la CFDT sur l'effectivité d'une activité opérationnelle pendant la durée des JOP, Mme Pecquery indique qu'elle sera présente pendant toute la période concernée, à l'état major du centre de veille et d'alerte, et qu'elle sera à l'écoute des agents en cas de problème particulier.

La CFDT souligne la qualité du dialogue social pendant ces trois réunions relatives aux JOP, avec en particulier une réelle prise en compte des inquiétudes et des besoins particuliers des agents mobilisés entre la première et la seconde réunion.

Nous vous invitons à nous faire remonter par mail ou via le formulaire de contact toutes les interrogations, ou remarques que vous pourriez avoir au sujet de l'organisation du travail

pendant les JOP 2024. Nous ferons, le cas échéant, remonter vos interrogations au fil de l'eau cet été à Mme Pecquery.

Modulation du CIA et des primes hors RIFSEEP, c'est parti !

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 05/06/2024](#) (à consulter en fin d'article) expliquant la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) et des primes dites 'techniques' a été publiée avec plus d'un mois de retard par rapport à 2023.

Les grandes lignes de la note de service

A l'issue de la campagne d'entretiens professionnelles, cette note vise à organiser :

- La campagne de **modulation du CIA** en expliquant aux structures
- La campagne de **modulation des primes dites « techniques » (PS, IFC, IFTS notamment)** versées à certains agents issus de corps non adhérents au RIFSEEP (ex : enseignants affectés en services déconcentrés ou administration centrale).

La note expose les apports attribuables aux agents selon leur corps, grade et secteur d'affectation.

Quelques coquilles ont pu être corrigées mais, **sur le fond, la**

note est globalement identique à celle de l'année passée, on peut noter :

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l'administration organise une remontée d'informations (ce qui n'était pas le cas à la publication de la note de service de 2023)
- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)
- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d'emploi hors statut d'emploi de l'encadrement supérieur. La fonction d'inspecteur technique de l'action sociale est ajoutée dans cette note de service.
- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d'affectation : cette annexe vous permet de calculer facilement (lorsque vous n'avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :
- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n'a plus d'incidence sur le montant de l'apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via

le CIA... avec des risques réels de rabot)

- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l'agent qui ne peut faire un recours qu'à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

Calendrier : A retenir !

La note de service montre que les opérations sont d'ores et déjà lancées par l'administration (envoi de tableaux de bénéficiaires au réseau d'appui des personnes et structures (RAPS) le 21 mai dernier !).

Pour le CIA : les structures doivent avoir terminé leur exercice de modulation du CIA pour le 26 juin, le RAPS assure un contrôle de cohérence et des enveloppes entre le 5 juillet et le 15 juillet, date de validation et d'envoi au SRH des montants de CIA attribués. Le SRH prend ensuite le relais **pour une mise en paie sur le mois d'août 2024**... les délais sont très courts et ne laissent que peu de marges de retard ?

Pour les primes techniques, le calendrier est différent car le **paiement du solde des primes techniques s'effectue sur la paie du mois de décembre 2024**. Les propositions de modulation des primes techniques doivent être remontées par les structures au SRH le 4 octobre 2024.

> **La note de service :**

[2024-313_final](#)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) du MASA, comment ça marche ?

Avec la prochaine fin des entretiens professionnels, le lancement de la campagne de modulation de CIA ne devrait pas tarder... quelques rappels et éclaircissements sur le fonctionnement du CIA au MASA sont peut être utiles ! Une nouvelle note de service doit donc abroger celle de l'année passée publiée sous la référence [SG/SRH/SDCAR/2023-304 du 4 mai 2023.](#)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : c'est quoi ?

Le CIA est la seconde composante du RIFSEEP. Chaque mois, un agent dont le corps est adhérent au RIFSEEP perçoit un montant d'indemnité de fonction, sujétion et expertise selon un barème défini par son employeur.

Le CIA est quant à lui versé en une ou deux fractions annuelles, il sert à **reconnaître l'engagement professionnel de l'agent** au cours de l'année écoulée. Au MASA, le CIA qui sera versé en 2024 concerne donc la manière de servir des agents au cours de l'année 2023.

Le CIA dépend du secteur d'emploi, du corps et du grade de l'agent ainsi que de sa manière de servir qui a été évaluée au cours de l'entretien annuel d'évaluation (généralement entre janvier et mi-avril de chaque année).

Qui peut bénéficier d'un CIA au MASA ?

Les bénéficiaires :

- Tout **agent titulaire dont le corps est au RIFSEEP** affecté et payé par le MASA sur toute ou partie de l'année de référence servant à la modulation du CIA (pour rappel : le CIA qui sera versé en 2024 concernait l'année de référence 2023)
- Les agents accueillis au MASA en PNA (dès lors que leur corps est au RIFSEEP)
- Un agent titularisé au cours de l'année de référence sur un corps au RIFSEEP peut percevoir une quote-part de CIA
- Il faut normalement que les agents aient bénéficié d'un entretien individuel ayant évalué leur manière de servir pour bénéficier d'un CIA... **il faut donc insister auprès de sa hiérarchie pour que les entretiens professionnels soient réalisés !**

Les « exclus » :

- Les agents titulaires dont le corps n'est pas au RIFSEEP, certains bénéficient encore de primes dites techniques elles-mêmes partiellement modulables
- Les agents contractuels
- Les nouveaux arrivants au MASA qui n'auraient pas été présents sur la période de référence concernant le CIA (exemple : les nouveaux arrivants au MASA en 2023 ne pouvaient bénéficier d'un CIA versé par le MASA en 2023 car il concernait l'année 2022)

A RETENIR : les agents du MASA gérés dans le cadre de la délégation de gestion avec le MTE-CT (agents gérés par le MASA mais payés par l'écologie) peuvent percevoir un CIA selon les

règles et modalités définies par le MTE-CT !

Une vigilance demeure pour être certain de bénéficier d'un CIA !

Lorsque des agents réalisent une mobilité entre deux employeurs publics, il peut arriver que pour des raisons techniques, et de modalités de campagne, ces agents se retrouvent exclus de la campagne de modulation de l'employeur n°1 et de l'employeur n°2... ceci a déjà été constaté entre le MASA et le MTE.

En effet, si les années de référence de la campagne ne sont pas identiques entre employeurs, il y a un risque d'être oublié. Par ailleurs, si la date de référence choisie pour déterminer la population d'éligibles n'est pas identique, il y a un second risque d'être exclu de la campagne de modulation... les deux risques pouvant se cumuler !

- Exemple 1 :

L'employeur n°1 a une période de référence pour l'attribution de son CIA sur l'année N, l'employeur n°2 sur l'année N-1. La date de photo pour l'employeur n°1 est le 1^{er} septembre, et le 31 décembre pour l'employeur n°2. L'agent est affecté au 1^{er} avril de l'année N.

Dans ce cas, l'agent qui quitte son employeur n°1 n'est pas dans la photo de référence et ne pourra donc percevoir de CIA, il n'apparaît pas non plus dans les effectifs de l'employeur n°2 à juste titre puisque l'année de référence est N-1... cet agent peut donc se retrouver sans aucun CIA...

- Exemple 2 :

La période de référence du CIA est l'année N-1, un nouvel arrivant au 1^{er} janvier de l'année N ne devrait donc pas percevoir de CIA avant l'année N+1.

A noter : De nombreux travaux interministériels ont été menés ces deux dernières années pour converger vers des pratiques homogènes entre ministères et éviter que des agents ne se retrouvent sans CIA... cette convergence est en cours mais ne semble pas encore complètement opérante.

Parlons des montants de CIA !

Un peu d'histoire...

Lors des adhésions (ou bascules) au RIFSEEP des différents corps, la DGAFP avait fixé des « tendances » permettant de définir les montants d'IFSE et de CIA :

- CIA correspondant à 15 % max du RIFSEEP pour les catégories A (et A+)
- CIA correspondant à 12 % max du RIFSEEP pour les catégories B
- CIA correspondant à 10 % max du RIFSEEP pour les catégories C

En résumé et sauf exception, la mise en place du RIFSEEP devait se réaliser à coûts constants par rapport aux anciens vecteurs de primes des corps. Ces tendances ont pu varier en fonction des corps sans toutefois dépasser le plafond de pourcentage défini par la DGAFP. A noter, les plafonds de CIA correspondent le plus souvent au maximum qui pouvait être servi sur les anciens vecteurs de primes valorisant le résultat des agents. Ces plafonds sont inscrits dans les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps et ne peuvent donc être modifiés simplement.

Et maintenant ?

Les pourcentages utilisés au moment des bascules au RIFSEEP ne peuvent plus forcément servir de référence aujourd'hui. En

effet, avec la mise en place de CIA exceptionnel ces dernières années, avec les revalorisations de barèmes IFSE qui ont pu être opérées, les pourcentages ont obligatoirement évolués. Par ailleurs, la réforme menée il y a plus de deux ans sur les modalités d'attribution du CIA a largement simplifié la compréhension du dispositif et ne permet plus de faire référence aux pourcentages fixés par la DGAFP en 2014.

Comment se calcule l'enveloppe de CIA pour les structures ?

Le terme « structures » englobe les directions et services en AC, les DDI, les DRAAF, les EPLEFPA, et écoles de l'enseignement supérieur agricole.

Le MASA publie chaque année une note de service mentionnant des barèmes de CIA par corps/grade et secteur d'affectation. Ces barèmes permettent de calculer les enveloppes budgétaires par structure pour réaliser l'exercice de modulation

Chaque agent amène donc à sa structure un apport individuel dont le montant dépend du corps/grade/secteur modulé selon les critères suivants :

- La date d'affectation dans une structure au MASA : un agent affecté par exemple au 1^{er} septembre 2023 a un apport de CIA équivalent à 4/12 du montant fixé dans la note de service
- Un agent à temps partiel ou incomplet voit son montant d'apport proratisé à son temps de travail
- Les jours d'absence (congés maladie ordinaire, CLM, CLD...) hors congés classiques et RTT, ont un impact sur l'apport de CIA dès lors que la durée de l'absence entraîne une diminution indemnitaire sur la paie
- Ces 3 précédentes conditions peuvent se cumuler entre

elles si cela devait arriver.

L'ensemble des apports individuels constituent l'enveloppe de la structure et c'est dans le cadre de cette enveloppe globale mais contrainte que l'exercice de modulation doit se faire pour l'ensemble des agents de la structure sans en dépasser le montant total. Ainsi, si tous les agents sont servis à 100 % du montant de leur apport, l'enveloppe est complètement consommée. Pour servir 110 % d'un apport à un agent, il convient donc d'en trouver d'autres pour qui le montant de CIA servi sera inférieur à leurs apports de manière à respecter l'équilibre de l'enveloppe.

Quid d'un agent ayant réalisé une mobilité au sein du MASA ?

Un agent présent toute l'année au MASA ayant réalisé une mobilité en interne au MASA (hors opérateurs) se retrouve donc dans deux enveloppes distinctes. Cet agent doit donc être modulé par ses deux structures et normalement percevoir un CIA au titre des deux structures (même si le montant est globalisé au moment du versement).

Comment se module le montant de l'apport de CIA ?

L'attribution du CIA correspond à la modulation de l'apport défini pour chaque agent. La modulation du CIA est lié à la manière de servir évaluée au cours de l'entretien annuel, la modulation s'effectue dans des fourchettes correspondant à une manière de servir comme indiqué dans le tableau suivant (a priori cela ne devrait pas changer par rapport à 2023!) :

Manière de servir		Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)
Insuffisante	La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.	De 0 à < à 20 %
À développer/ À Consolider	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	20 % et < à 60 %
Satisfaisante	Lorsque la manière de servir est considérée « Satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes.	60 % et < à 80%

Très satisfaisante	La manière de servir est considérée « Très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.	80 % et < à 120 %
Excellente	La manière de servir est considérée « Excellente » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.	120 %

Le montant de CIA qui est attribué aux agents doit donc **être en cohérence avec l'évaluation qui est mentionnée dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** de l'agent... autrement dit, si les 4 rubriques mentionnées à la partie « Appréciation globale » du CREP sont jugées « très satisfaisantes », il n'y aucune raison que le pourcentage de CIA attribué corresponde à la tranche « satisfaisante ».

Il doit y avoir une cohérence sur la manière d'attribuer le CIA entre les différents agents (en particulier à fonctions/corps/grade équivalent) au sein d'une même structure. Cette cohérence peut ne pas être évidente entre deux structures différentes même si les IGAPS veillent au grain !

Quelques rappels réglementaires :

- Le CIA n'est en aucun cas garanti d'une année sur l'autre
- Le montant du CIA peut être amené à augmenter ou

diminuer chaque année en **fonction de la manière de servir**

- Il est rappelé que le CIA peut théoriquement être modulé jusqu'à la valeur du plafond réglementaire indiqué dans la note de service mais il pourrait, de la même manière, être fixé à un montant à 0 €.

CIA remplacement en abattoir ? CIA grippe aviaire ?

Le CIA a été, et reste utilisé pour rémunérer également des investissements individuels ou collectifs non valorisés au moment de l'évaluation professionnelle.

Ainsi, le CIA est aussi utilisé pour rémunérer des journées de remplacement en abattoirs. **Ce « complément » de CIA n'est pas traité au cours de la campagne de modulation classique mais fait l'objet d'un versement spécifique.** Attention, cela peut se traduire par un plafonnement de l'indemnisation de remplacement en abattoir en deçà de 55 jours de remplacements (voir notre article du CSA-Alim de décembre 2023 [ici](#)).

Le CIA a également été utilisé ces dernières années pour reconnaître un investissement particulier des agents impliqués dans la lutte contre les grippes aviaires ou porcines. Mais avec la création d'un nouveau vecteur indemnitaire pour rémunérer des agents investis dans la gestion des crises (voir article du CSA-M de septembre 2023 [ici](#)), le CIA ne devrait plus être mobilisé (enfin !) pour la gestion de crises.

Quel mois de paie pour le CIA ?

Pour la très grande majorité des agents, le **paiement du CIA 2023 pour les agents affectés et rémunérés au MASA devrait intervenir sur la paie du mois d'août 2024.**

Cet article sera complété par un second comportant d'autres explications et conseils au mois de juillet prochain... juste avant le paiement du CIA !

Vers plus de primes au mérite... c'est bien ?

Lors d'une conférence de presse tenue à l'Elysée le 16 janvier dernier, le président de la république est revenu sur les conditions de rémunération des fonctionnaires, notamment une rémunération prenant plus en compte le mérite.

Cette volonté présidentielle devrait s'inscrire dans le cadre d'une future réforme de la fonction publique alors pilotée par l'ex-ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guérini reconduit dans ses fonctions dernièrement.

Pourtant, force est de constater que de très nombreux employeurs publics **ont déjà mis en place** un système de rémunération au mérite tenant compte de l'engagement de leurs agents, le plus souvent à titre individuel, mais aussi parfois à titre collectif.

La rémunération d'un agent, c'est quoi ?

La rémunération d'un agent public, qu'il soit titulaire, contractuel (ou militaire) se décompose en deux parties :

- La **rémunération de base**, à savoir le traitement indiciaire et éventuellement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT), la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- Les **primes et indemnités accessoires**, constituant – comme la part « indemnitaire » de leur rémunération.

Le traitement indiciaire du fonctionnaire dépend de son grade et de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé par décret. À chaque échelon correspond un indice brut (IB). À chaque indice brut, correspond un indice majoré (IM).

S'agissant des contractuels : Le traitement indiciaire est fixé par l'administration qui emploie. Celui-ci se fait généralement sur la base d'un référentiel de rémunération. Le traitement indiciaire est donc théoriquement **identique** pour tous les agents publics **à ancienneté et poste identiques**.

Les primes et indemnités sont nombreuses et variées mais tous ces éléments accessoires ne sont pas attribuables de la même manière à tous les fonctionnaires et encore moins aux contractuels pour qui le contrat doit mentionner la possibilité de versement de primes. Par ailleurs, certaines indemnités peuvent être directement liées aux corps d'appartenance des agents.

Certaines primes et indemnités sont sujettes à des calculs automatiques, ou des barèmes mais leurs montants ne permettent pas de reconnaître une « manière de servir » (indemnité de résidence par exemple, heures supplémentaires...).

A noter, la moyenne des primes et indemnités servies aux fonctionnaires représentait en 2021 environ **un quart de la rémunération des agents**, sachant que ce pourcentage n'est pas identique entre les catégories, ce dernier pouvant avoisiner les 45% sur des corps A+.

Enfin, il est important de souligner que la grande majorité

des primes et indemnités ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite des fonctionnaires.

La prime au mérite

Depuis la création en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la prime permettant de rémunérer le mérite individuel des agents publics est le « **complément indemnitaire annuel** » (CIA). La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) définit le CIA comme **une prime facultative, non reconductible d'une année sur l'autre, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire**.

En fonction des employeurs, le CIA peut être attribué en deux fractions maximales par an sur la base de montants fixes ou de montants modulés définis à l'issuue d'une campagne de modulation menée par l'employeur. Les montants attribués relèvent de règles de gestion établies par les employeurs.

Un bilan complet de l'octroi du CIA dans les services du MASA serait appréciable pour juger de la pertinence de la campagne de modulation effectuée et proposer éventuellement des pistes d'évolution.

Une réforme de la Fonction publique... quelle est la position de la CFDT fonctions publiques ?

Mylène Jacquot, secrétaire générale CFDT Fonctions Publiques, indiquait récemment à Acteurs Publics : « la CFDT ne revendique pas un projet de loi. Ce que nous revendiquons, c'est la prise en compte de la parole des agents, de leurs attentes, avec des réponses satisfaisantes de la part de

l'ensemble des employeurs. La priorité qui nous remonte du terrain et de nos équipes, c'est le pouvoir d'achat, les salaires, les perspectives de reconnaissance. »

S'agissant de la **rémunération au mérite**, Mylène Jacquot, affirmait : « *Le mérite, notion à la fois morale et très individuelle, très marqué idéologiquement (y compris de manière fluctuante au fil du temps), est une notion que nous avons du mal à appréhender et à mesurer et surtout, dont on a du mal à jauger objectivement du lien avec le travail. Des dispositifs existent déjà, le RIFSEEP étant composé de deux parts dont l'une, le CIA, est individualisée et liée à l'évaluation de l'agent. Ce dispositif peut certainement être amélioré, mais cette amélioration passe d'abord par une révision de l'exercice d'évaluation lui-même. Quant à la qualité du travail et du service rendu, cela passe par la prise en compte du collectif. Cet aspect est un chantier à ouvrir.*

Une rémunération au mérite moins prioritaire que des revalorisations plus globales

Il faudra éviter de laisser croire que l'attractivité des postes d'employeurs publics ne passe que par des revalorisations indemnitàires, cela y contribue mais cela ne fait pas tout.

La prime au mérite doit être en conformité avec les résultats évalués dans le cadre des entretiens professionnels annuels or il peut facilement être constaté que les montants de primes au mérite peuvent être reconduits d'une année sur l'autre (dialogue social facilité, pas de perte de pouvoir d'achat...) au détriment d'une vraie reconnaissance du travail effectué. Entre la volonté et la réalité, il y a donc un écart qu'il est difficile de mesurer.

La crainte d'une rémunération à la « tête du client » reste par ailleurs réelle chez de nombreux agents. Pour réaliser pleinement un exercice de modulation du CIA, il conviendrait de rebattre annuellement les cartes avec les agents en toute transparence et d'y mettre aussi quelques moyens budgétaires pour donner de la souplesse dans l'octroi du CIA... ce n'est pas aussi simple lorsque l'enveloppe de crédits est fermée et stable d'une année sur l'autre...

Plus que le mérite, il y a un enjeu à mieux faciliter les mobilités entre services (de manière plus large que ce qui se pratique au niveau des services des administrations territoriales de l'État) en utilisant les leviers de maintien de primes par exemple...

En résumé, pour la CFDT, être rémunéré davantage au mérite n'est pas la priorité. La demande des agents est beaucoup plus portée sur des augmentations générales (augmentation significative du point d'indice, refonte des grilles indiciaires avec durées dans échelons réduites, ...), de meilleures carrières (augmentation du taux de promotion, plans de requalifications de C en B et de B en A, ...), une intégration de l'indemnitaire pour le calcul de la pension et enfin des formations.

Et puis avant de toucher au CIA, il conviendrait de revaloriser de manière significative l'IFSE, et ce n'est pas gagné au MASA (revoir notre article sur le RIFSEEP [ici](#)).

GT RIFSEEP du 5 décembre 2023

: CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...

IFSE et CIA au MASA : à quoi s'attendre?

CSA ministériel (27 septembre 2023) : nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert FEADER, contractuels, retraite progressive, CGF...

Nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert FEADER, contractuels, retraite progressive, CGF, télétravail, outils visioconférence, lanceurs d'alerte.

Note de service « CIA 2023 »

: La CFDT et l'UNSA montent au créneau !!!

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-304 datée du 04/05/2023 « Campagne de modulation indemnitaire », parue ce jour au B0-agri, mérite une explication !