Revalorisation de l'IFSE pour les agents de catégorie B du MAASA

Mis à jour le 2 décembre 2025

La CFDT-Agriculture écrit à la cheffe du SRH.

Suite à notre article relatif à la revalorisation de l'IFSE des agents de catégorie B (à lire infra) et à la réunion d'information qui s'est tenue le 12 novembre dernier concernant la refonte de la cartographie de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au sein du MAASA, la CFDT-Agriculture a récemment transmis un courrier à Flora CLAQUIN, cheffe du service des ressources humaines du ministère (A lire **ICI** pour nos adhérents).

Le syndicat demande à Mme CLAQUIN de revenir sur la décision de minorer l'IFSE des agents du montant de leur NBI. **La NBI est distincte du régime indemnitaire et il ne peut y avoir de vase communicant entre ces deux éléments de rémunération**.

Comme indiqué dans notre article lors de sa publication le 9 novembre dernier, le juge administratif a déjà statué sur l'illégalité d'une telle mesure.

La CFDT-Agriculture attend désormais la réponse de l'administration et vous tiendra au courant des suites apportées à notre demande. Dans l'éventualité où celle-ci serait négative, notre syndicat se tiendra aux côtés des agents ayant décidé de saisir le tribunal administratif compétent pour faire respecter leurs droits et réparer le préjudice financier qu'ils ont subi.

A suivre…

Revalorisation des barèmes annuels de l'IFSE

➔ Agents affectés en Ile-de-France :

- De 800 à 4.285 € pour l'administration centrale et les services déconcentrés
- De 3.020 à 5.940 € pour l'enseignement supérieur
- De 1.610 à 5.600 € pour l'enseignement technique
- De 700 à 1.670 € pour les abattoirs

➔Agents affectés hors Ile-de-France :

- De 450 à 4.840 € pour les services déconcentrés
- De 50 à 3.440 € pour l'enseignement
- De 1.470 à 2.720 € pour les abattoirs

La version 2.0 de la note de service RIFSEEP est enfin là !

> *La CFDT-Agriculture avait précédemment indiqué en juin dernier que le fait de présenter le projet de note de service dix jours avant sa publication avait empêché les organisations syndicales d'étudier précisément les changements opérés par l'administration et le cas échéant de faire des contre-propositions. Une seconde version de la note vient d'être publiée, quatre mois après la précédente. Cela montre a minima l'utilité d'entamer un dialogue social bien en amont du calendrier qui a été choisi. On pourra nous objecter que le calendrier était contraint par les impératifs budgétaires, il n'en demeure pas moins que ce chantier était annoncé depuis deux ans par le SRH.*

Les corps et emplois relevant du RIFSEEP sont traités dans une seule et même note, à l'exception des agents gérés par la délégation à l'encadrement supérieur du MAASA (emplois laissés à la discrétion du gouvernement, emplois de direction de l'État et emplois des services d'inspection générale ou de contrôle).

Cette revalorisation annoncée depuis maintenant deux ans par

l’ancien chef du SRH a été présentée au nom de madame la ministre par la secrétaire générale comme le résultat de «l’obtention d’une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d’IFSE des agents du MAASA rémunérés par le ministère».

> *La CFDT a saisi la secrétaire générale en juin dernier concernant le sujet des opérateurs du ministère, ces derniers n’étant pas embarqués dans la revalorisation ministérielle. Lors du CSAM du 7 octobre dernier, il a été indiqué aux organisations syndicales que les travaux étaient engagés chez certains opérateurs (FranceAgriMer et l’Agence de services et de paiement).* ***Il apparait que tous les opérateurs ne seront pas traités de la même manière et la CFDT restera vigilante concernant les avancées obtenues sur ces revalorisations à venir (ou non) dans ces structures****, ainsi que sur le calendrier de mise en œuvre.*

Conformément à ce que la secrétaire générale a annoncé lors du CSAM précité, une nouvelle note de service relative à la revalorisation de l’IFSE en 2025 au MAASA a été publiée lors des congés de la Toussaint (BO Agri du 23 octobre). Comme nous l’indiquions dans notre article du 21 octobre (voir **ICI**), cette nouvelle publication était rendue nécessaire d’une part par les échanges intervenus entre l’administration et les organisations syndicales et, d’autre part, par des rectifications matérielles de certains barèmes.

Notre précédent article concernant les agents de catégorie C (à relire **ICI**) devra être mis à jour, l’administration ayant notamment pris en compte le constat de l’injustice profonde touchant les agents affectés dans l’enseignement technique agricole en Ile-de-France.

Quid des agents de catégorie B

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au 1er janvier 2025 et ont été effectives sur la paie du mois de septembre pour la grande majorité des agents.

Rappelons tout d'abord que lors des bascules au RIFSEEP, des compléments indemnitaires ont été mis en place pour certains agents du fait notamment de leur situation indemnitaire antérieure. C'est le cas notamment des techniciens supérieurs (TSMA) du fait de l'incompatibilité de l'ancienne prime informatique et du RIFSEEP. Pour cette revalorisation 2025, le SRH n'a pas souhaité (contrairement aux précédentes revalorisations) que les agents conservent ce complément dès lors que le nouveau barème d'IFSE est supérieur à l'IFSE que l'agent percevait auparavant grâce à ce complément.

Les trois exemples suivants illustrent les différentes possibilités pour un agent :

	Ancienne note RIFSEEP			Nouvelle note RIFSEEP			
	Barème d'IFSE	Complément d'IFSE	IFSE perçue	Nouveau barème	Nouveau complément	IFSE à percevoir	Gain d'IFSE
Cas 1	10.000	0	10.000	12.000	0 (Pas de complément antérieur)	12.000	+ 2.000
Cas 2	10.000	1.000	11.000	12.000	0 (L'ancien complément ne permet pas de dépasser le nouveau barème)	12.000	+ 1.000
Cas 3	10.000	3.000	13.000	12.000	1.000 (L'ancien complément permet de dépasser le nouveau barème)	13.000	0

Sans connaître les compléments indemnitaires installés pour certains des agents, **le comparatif des barèmes des deux notes RIFSEEP ne peut que prendre en compte les barèmes «officiels», c'est-à-dire ceux inscrits dans la note de service**.

Par ailleurs, sous le motif de rendre la nouvelle note de

service plus claire et d'afficher les vrais barèmes que perçoivent les agents, l'administration a indiqué que les bonus liés à certaines fonctions étaient intégrés au barème. Revers de la médaille, la revalorisation peut sembler supérieure à ce qu'elle est en réalité, voire générer une baisse du barème.
Exemple : dans l'ancienne note de service, il était indiqué qu'un secrétaire général non logé d'un EPL de 4e catégorie relevait du groupe 1.1 et bénéficiait d'une IFSE de 12.460 (SACS) ou 12.960 euros (SACE), auquel s'ajoutait un bonus de 1.295 euros, soit respectivement 13.755 et 14.255 euros au final. Dans la nouvelle note, la fonction est toujours dans le groupe 1 sans distinction particulière, ce qui correspond à un barème de 12.980 (SACS) ou 14.160 euros (SACE) en Ile-de-France, 11.000 (SACS) ou 12.000 euros (SACE) pour un EPL situé hors de l'Ile-de-France.

> *La CFDT-Agriculture* ***incite très fortement les agents à vérifier l'évolution réelle de leur IFSE au regard des trois dernières notes sur le sujet*** *(2023 et 2025), les montants devant être appréciés au regard des différents éléments qui peuvent faire varier les primes (trop-perçus, moins-perçus, incidence d'arrêts maladie octroyés cette année, etc…).*

Enfin, l'administration a décidé de déduire également pour certains agents le montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qu'ils perçoivent.

> ***La CFDT considère comme anormal de diminuer la revalorisation de l'IFSE du montant de la NBI****. Comme l'indique la note de service, « la nouvelle bonification indiciaire (NBI), non assimilée à une prime, n'est pas intégrée au RIFSEEP (…) ». La NBI est accordée de droit au regard des fonctions exercées par l'agent et cesse d'être versée quand l'agent n'exerce plus ces fonctions. Étant distincte du régime indemnitaire de l'agent, il ne peut pas être refusé à ce dernier de percevoir le montant de NBI qui lui est dû au motif qu'il perçoit des*

primes.

*Par ailleurs, **le tribunal administratif de Nîmes a jugé en février 2024 que le bénéfice de la NBI ne permettait pas de réduire le montant de l'IFSE versée à un fonctionnaire.** L'administration doit donc revenir sur sa décision et poursuivre sa réflexion sur les modalités d'attribution de la NBI en effectuant, le cas échéant, les modifications réglementaires qui s'imposent avant de pénaliser financièrement les agents. Nul n'étant à l'abri d'éventuelles surprises en préparation, rappelons à toute fin utile l'existence de la prescription biennale : l'administration dispose d'un délai de deux ans pour réclamer des sommes qu'elle a indûment versées à un agent, quelle que soit la cause de l'irrégularité.*

Un groupe de travail est programmé par le SRH le 12 novembre prochain sur ce sujet. Nous vous tiendrons au courant des suites de cette réunion.

La cartographie des fonctions

Plusieurs remarques peuvent être faites en comparant l'évolution de la cartographie des fonctions des trois corps les plus représentés au MAASA (SA, TSMA et TFR). Sont également concernés par cette revalorisation les corps des agents de catégorie B affectés en PNA au MAASA par leur administration d'origine (exemples : contrôleurs du travail, techniciens sanitaires et de sécurité alimentaire, …).

Hormis pour les TSMA affectés en abattoir, on assiste à un resserrement des groupes de fonctions. Le groupe 3 disparaît pour l'ensemble des agents, le groupe 2 est scindé en deux et le groupe 1 n'est plus scindé en deux pour les SA affectés hors Ile-de-France et dans l'enseignement.

Ainsi, les SA affectés en service déconcentré hors Ile-de-

France ainsi que dans l'enseignement passent de 4 groupes/sous-groupes à 3. Les TSMA affectés en administration centrale et en services déconcentrés passent de 2 groupes/sous-groupes à 3.

Au final, chaque agent est placé selon une des trois possibilités suivantes :

- Le groupe 1 ;
- Le groupe 2.1 ;
- Le groupe 2.2.

Concernant les TSMA affectés en abattoir, du fait de la scission du groupe 1 en deux sous-groupes, ils passent de trois groupes/sous-groupes à quatre, quelle que soit leur affectation (groupes 1.1, 1.2, 2.1, 2.2).

Il conviendra d'être vigilant quant au groupe ou sous-groupe dans lequel vous êtes placé (cf. la notification nominative obligatoire évoquée à la fin de cet article). Cela aura déterminé votre barème d'IFSE de référence. Ce barème dépend de la fonction que vous occupez.

Quid de l'économie générale des nouveaux barèmes indemnitaires

L'objectif affiché par l'administration dès le début des travaux sur cette revalorisation a été d'attribuer le même régime indemnitaire aux agents des corps de même catégorie à fonction identique. Cela a induit un travail sur les fonctions effectué par le RAPS en lien avec le SRH, afin de déterminer quelles fonctions devaient être créées, supprimées ou dont l'intitulé devait être modifié. Cela induit que les augmentations de barèmes sont bien plus conséquentes pour les TFR que pour les autres corps, les barèmes des TFR étant clairement inférieurs aux autres barèmes dans l'ancienne note de service.

> *Ainsi, là où **le SRH indiquait que l'évolution moyenne des barèmes par catégorie était comprise entre +10 % et +12 %, la CFDT-Agriculture constate pour sa part un bornage des évolutions indemnitaires qui vont de +0,6 % à +69,4 %.** Gageons que les agents bénéficiant d'une revalorisation inférieure à 10 % ne seront pas enchantés. Pour sa part, la CFDT-Agriculture considère que l'étendue des pourcentages de revalorisation débouchera forcément sur de grandes désillusions pour nombre d'agents. Sans parler de ceux qui auront obtenu moins que les revalorisations affichées, voire rien du tout, du fait d'un bonus et/ou d'un complément indemnitaire antérieurs.*

Et concrètement…

Comme dans la note précédente, les barèmes sont identiques pour les agents affectés **en administration centrale et en Ile-de-France** (hors enseignement et abattoirs). **Les variations de barème oscillent entre +8,8 % et +42 %. La revalorisation la plus basse concerne les chefs TSMA classés dans le sous-groupe 2.2 (+1.050 euros annuels)**.

Les agents affectés **hors de l'Ile-de-France, enseignement et abattoirs, voient leurs barèmes varier de +4,7 % à +56,5 %**. La revalorisation la plus basse concerne les TSMA des deux premiers grades classés dans le sous-groupe 2.2 (+450 euros annuels).

La plus importante modification de cette nouvelle note concerne le traitement des agents affectés dans l'enseignement. Alors qu'auparavant les barèmes étaient les mêmes que pour les agents affectés en service déconcentré hors Ile-de-France, ils diffèrent désormais selon la zone d'affectation et le cas échéant le type d'établissement :

- Dans **l'enseignement supérieur en Ile-de-France, les barèmes s'étalent de +26,5 % à +69,4 %**. La

revalorisation la plus basse concerne les SACS placés dans le groupe 1 (+3.020 euros).

- Dans l'**enseignement technique agricole en Ile-de-France, les barèmes varient de +18,7 % à +65,4 %**. La revalorisation la plus basse concerne les SACN classés dans le sous-groupe 2.2 (+1.610 euros annuels).
- Dans l'**enseignement hors Ile-de-France, les barèmes oscillent entre +0,6 % et +40,2 %**. La revalorisation la plus basse concerne les SACN classés dans le sous-groupe 2.2 (+50 euros annuels).

On remarque globalement que les **progressions de barèmes sont plus intéressantes pour les agents qui passent d'un ancien groupe 3 à un groupe 2.2** que pour ceux qui passent d'un groupe 2 à un groupe 2.2.

Pour les agents affectés en abattoir, les chefs d'équipe dans un abattoir de catégorie 1 passent du groupe 2.1 au groupe 1.2, le premier groupe du RIFSEEP comprenant désormais deux sous-groupes. Ce sont les seuls agents à changer de groupe. Concernant les revalorisations indemnitaires :

- Les **barèmes varient de +6,2 % à +13,54 % en Ile-de-France**. La revalorisation la plus basse concerne les TSMA du premier grade classés dans le groupe 2.2 (+700 euros annuels).
- Les **barèmes s'étalent de +15,2 % à +29,7 % hors Ile-de-France**. La revalorisation la plus basse concerne les TSMA principaux classés dans le groupe 2.2 (+1.470 euros annuels).

Concernant les agents stagiaires, seuls les barèmes pour les TSMA sont affichés. Ils n'évoluent pas par rapport à ceux figurant dans la précédente note de service.

> *Dans une période où l'attractivité des métiers des TSMA est enfin reconnue comme une priorité par l'administration,* ***la CFDT-Agriculture considère que le gel des barèmes des TSMA***

stagiaires est un très mauvais signal envoyé aux futurs agents recrutés.

La situation des infirmiers de l'État

Suite aux engagements du Premier ministre de l'époque, les infirmiers affectés dans l'enseignement ont été revalorisés début 2024. Le ministère chargé de l'éducation nationale (MEN) a ainsi pu modifier l'arrêté qui fixe les plafonds réglementaires du RIFSEEP pour les infirmiers de l'éducation nationale, permettant ainsi une augmentation conséquente de l'IFSE de ses agents.

Au MAASA sont affectés des infirmiers de l'État, corps interministériel pour lequel aucun rehaussement des plafonds n'a été opéré. En conséquence, **on constate un décalage certain du montant des revalorisations**. Du fait des plafonds réglementaires en vigueur :

- L'ensemble des agents logés ne bénéficient d'aucune revalorisation ;
- Les agents du groupe 2 affectés hors Ile-de-France et dans l'enseignement ne bénéficient que d'une revalorisation annuelle de 340 euros (+4,4 %).

Les autres agents bénéficient d'une revalorisation annuelle comprise entre 1.180 (+15,1 %) et 1.400 euros (+16,1 %).

On notera que contrairement aux revalorisations des autres corps de catégorie B, les barèmes annuels d'IFSE des infirmiers de l'État affectés dans l'enseignement sont identiques sur l'ensemble du territoire national ; pas de rehausse dès lors que ces agents exercent en Ile-de-France.

*La **CFDT-Agriculture regrette que l'augmentation des plafonds réglementaires du RIFSEEP n'ait concerné que les agents du***

> ***MEN**. A notre connaissance, le MAASA n'a pas pris l'attache du ministère chargé de la santé afin d'étudier la possibilité d'augmenter les plafonds des autres corps d'infirmiers. Ceci dit, aucune référence au secteur de l'enseignement ne figure sur l'arrêté fixant les plafonds indemnitaires des infirmiers des administrations de l'État. Il aurait donc été tout fait possible de prendre en considération les plafonds les plus hauts (5.630 euros pour le groupe 1 des agents logés, 5.210 euros pour le groupe 2) à l'instar de ce qui est fait pour l'ensemble des corps du MAASA affectés en service déconcentré d'Ile-de-France, pour lesquels les barèmes des services déconcentrés sont alignés sur ceux de l'administration centrale.*

Et maintenant ?

Sauf problème technique toujours possible pour quelques agents dont la situation dans le SIRH RenoiRH serait incomplète ou erronée, la revalorisation des agents de catégorie B a été opérée sur la paie du mois de septembre. Ainsi, chaque agent de catégorie B a dû voir apparaître sur son bulletin de paie du mois de septembre deux lignes relatives à l'IFSE :

- la première indique le **nouveau montant d'IFSE** mensuel que l'agent doit désormais percevoir,
- la deuxième concerne le **rappel de rémunération** pour les huit premiers mois de l'année. Ce montant est équivalent au différentiel entre le nouveau montant d'IFSE mensuel et l'ancien, multiplié par huit. Cette revalorisation ayant été opérée en référence à la note de service RIFSEEP publiée en juin dernier, les agents dont le barème diffère dans la nouvelle note de service publiée récemment devraient de nouveau voir apparaître ces deux lignes sur un prochain bulletin de paye, probablement décembre, afin que soit pris en compte le barème modifié.

Le SRH a indiqué que chaque agent se verrait remettre une **notification individuelle détaillant son nouveau barème d'IFSE** de référence ainsi que son groupe/sous-groupe RIFSEEP. **N'hésitez pas à la réclamer à votre hiérarchie** ; elle est d'autant plus importante qu'elle peut acter un changement de groupe RIFSEEP, tant en montée qu'en descente.

Les agents qui se voient attribuer un nouveau barème différent de celui figurant dans la première note devront se voir remettre par l'administration une nouvelle notification.

Concernant les fiches de poste, aucune nouvelle annexe V ne sera établie, quand bien même la fonction d'un agent changerait de groupe RIFSEEP, dès lors que cet agent demeure sur son poste. En cas de mobilité de ce dernier, une nouvelle annexe V serait établie et servirait de support pour le recrutement d'un nouvel agent sur le poste libéré.

> *Face à une note de service de 87 pages (contre 75 pour la précédente) présentée comme «simplifiée pour être plus lisible» (sic !), il reste difficile d'analyser tous les cas de figure. La CFDT-Agriculture se tient à votre disposition en cas d'incompréhension face à votre placement dans un groupe RIFSEEP différent du précédent et/ou face au montant de votre revalorisation indemnitaire.*

Document joint :

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-708 du 22 octobre 2025 relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts d'emploi affectés au ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire (MAASA).

CMO et 90 % de rémunération : traduction en paie sur le salaire d'octobre

Depuis le 1er mars 2025, la loi de finances et deux décrets ont modifié les règles d'indemnisation des arrêts pour congé maladie ordinaire (CMO). Voici ce qu'il faut retenir, surtout sur la mise en place (avec retard !) des retenues sur salaires.

Revalorisation de l'IFSE… dans l'attente de la version 2.0 de la note de service

Comme indiqué dans notre article relatif à la revalorisation de l'IFSE des agents de catégorie C (A relire **ICI**), la nouvelle note de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à certains corps et emplois des agents affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) a été publiée sur BO Agri le 27 mai dernier.

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au

1er janvier 2025 et s'étalent du mois d'août pour les agents de catégorie C au mois d'octobre pour ceux de catégorie A, les agents de catégorie B étant traités sur la paie de septembre. Elles concernent 12.000 agents pour un montant global de plus de 18 millions d'euros.

Lors de la réunion du CSAM du 7 octobre dernier, la secrétaire générale a rappelé ces différents points. Elle a par ailleurs indiqué que, suite aux observations des organisations syndicales en mai dernier, une nouvelle note allait être publiée dans les prochains jours. Cette nouvelle note permettra notamment d'effectuer les ajustements suivants :

- La c**réation d'un barème spécifique pour les agents relevant de l'enseignement technique agricole affectés en Ile-de-France** ;
- La **création d'un barème spécifique pour les ingénieurs de recherche praticiens hospitaliers affectés en Ile-de-France** ;
- Une r**evalorisation annuelle supplémentaire de 1.000 euros pour les techniciens supérieurs chefs d'équipe en abattoir** ;
- La correction matérielle des barèmes concernant les assistants ingénieurs.

La secrétaire générale a par ailleurs indiqué que l'engagement d'un pourcentage équivalent d'augmentation de l'IFSE pour les catégories d'agents était tenu (entre 11 % et 12 %).

Rappelons qu'à ce jour **l'administration préfère communiquer par catégories d'agents et surtout par moyenne. Cela permet d'occulter certaines disparités criantes dès lors qu'on regarde de plus près les nouveaux barèmes IFSE selon notamment les secteurs d'affectation**.

A titre d'exemple, l'administration avait indiqué lors d'un groupe de travail, qu'il convient d'ailleurs de renommer réunion d'information, que **les agents de catégorie C auraient**

une revalorisation annuelle de 800 euros «hors enseignement». **On peut comprendre cette volonté de ne pas assommer les organisations syndicales avec trop de détails quand on s'aperçoit après analyse de la note de service que les variations de barèmes annuels s'étalent finalement entre 400 euros et 2.050 euros**.

En pourcentage, **l'augmentation pour les agents de catégorie C oscille donc entre +5,44 % et +13,11 %.** Seuls les agents affectés hors Ile-de-France et hors enseignement, ainsi que ceux affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, ont droit à ce jour à une revalorisation de leur ancien barème supérieure à 10 % (+10,88 % à +13,11 % pour les premiers, +26,64 % à +32,79 % pour les seconds).

On peut donc logiquement s'attendre à une augmentation pour l'ensemble des barèmes dont l'augmentation est inférieure à 10 %, ce qui va au-delà du secteur de l'enseignement technique agricole, grand oublié de la note de service actuelle.

Pour les agents de catégories A et B, la CFDT-Agriculture attendra la publication de la prochaine note de service pour se prononcer. Gageons qu'avec «des barèmes plus simples, plus lisibles et une augmentation équitable pour chacune des catégories entre 11 % et 12 %» (dixit la secrétaire générale lors du CSAM), l'analyse sera facilitée et aboutira logiquement à la satisfaction de toutes les catégories d'agents, quel que soit leur secteur d'affectation.

Reste donc à attendre la publication de cette nouvelle note et identifier quels seront les heureux (?) bénéficiaires de ces ajustements.

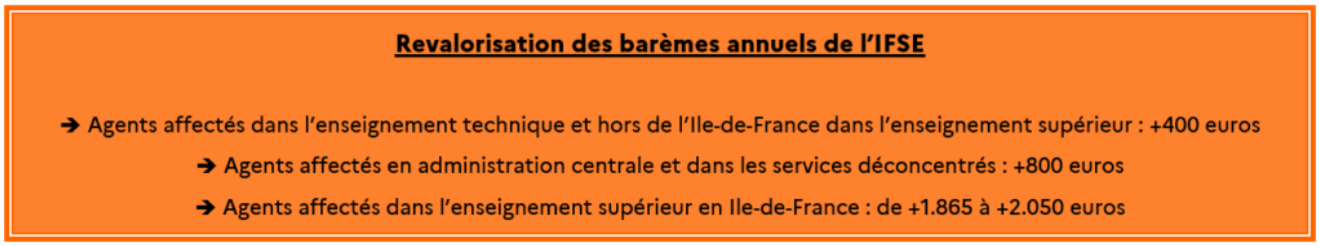
Les revalorisations basées sur la note de service actuelle ayant été opérées sur les payes des deux derniers mois (août pour les agents de catégorie C, septembre pour ceux de catégorie B), la CFDT-Agriculture vous conseille fortement de vous rapprocher de votre hiérarchie dans l'éventualité où vous

n’auriez pas encore reçu la notification qui doit accompagner votre revalorisation. **Ce document contient votre nouveau barème annuel ainsi que le groupe RIFSEEP dans lequel vous êtes désormais classé** (pour rappel : il peut être différent de celui que vous aviez avant la revalorisation, même à fonction et secteur d’affectation identiques).

Il est également recommandé de regarder attentivement vos derniers bulletins de paye, notamment ce qui figure au titre du rappel de rémunération au titre de 2025. Les remontées de différentes DRAAF montrent pour certains agents des incohérences concernant la revalorisation, notamment des rappels de rémunération négatifs. A situation inchangée courant 2025, votre barème d’IFSE ne peut pas diminuer.

La secrétaire générale a également informé les organisations syndicales que les travaux étaient engagés au niveau des opérateurs sous tutelle du MAASA, notamment de FranceAgriMer (FAM) et de l’Agence de Services et de Paiement (ASP), tout en rappelant que ces travaux ne pouvaient être qu’à l’initiative des opérateurs qui disposent d’une autonomie financière. A suivre donc de près quand on constate les difficultés de mise en œuvre chez nos opérateurs (comme évoqué dans notre article relatif au dernier CSA-M **ICI**).

Revalorisation de l’IFSE pour les agents de catégorie C du MASA



C'est Noël avant l'heure ?

La nouvelle note de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à certains corps et emplois des agents affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) a été publiée sur BO Agri le 27 mai dernier.

Les corps et emplois relevant du RIFSEEP sont traités dans une seule et même note, à l'exception des agents gérés par la délégation à l'encadrement supérieur du MASA (emplois laissés à la discrétion du gouvernement, emplois de direction de l'État et emplois des services d'inspection générale ou de contrôle).

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au 1er janvier 2025 et s'étalent du mois d'août pour les agents de catégorie C au mois d'octobre pour ceux de catégorie A, les agents de catégorie B étant traités sur la paie de septembre.

Cette revalorisation annoncée depuis maintenant deux ans par l'ancien chef du SRH a été communiquée au nom de madame la ministre par la secrétaire générale comme le résultat de « l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MASA rémunérés par le ministère ».

> ***Dans un contexte budgétaire tendu, la CFDT s'est félicitée de cette revalorisation de l'ensemble des agents relevant du RIFSEEP et affectés au MASA tout en regrettant que les opérateurs sous tutelle de ce ministère n'aient pas été pris***

__en compte pour cette revalorisation__. En effet, si l'équité de traitement entre catégories était à rechercher, __l'équité de traitement entre les agents du MASA et les agents de ses opérateurs doit être respectée sans équivoque__. Au regard des éléments en notre possession, seule l'ASP serait en mesure de revaloriser partiellement ses barèmes d'IFSE .

Sur le sujet du RIFSEEP des opérateurs, la CFDT a saisi la secrétaire générale en juin dernier, sans réponse à ce jour.

Quid des agents de catégorie C

Rappelons tout d'abord que lors des bascules au RIFSEEP, des compléments indemnitaires ont été mis en place pour certains agents du fait notamment de leur situation indemnitaire antérieure. **Pour la première fois depuis la mise en place du RIFSEEP, le SRH n'a pas souhaité dans le cadre d'une revalorisation de l'IFSE que les agents conservent ce complément** dès lors que le nouveau barème d'IFSE est supérieur à l'IFSE que l'agent percevait auparavant grâce à ce complément.

Les trois exemples suivants illustrent les différentes possibilités pour un agent :

	Ancienne note RIFSEEP			Nouvelle note RIFSEEP			
	Barème d'IFSE	Complément d'IFSE	IFSE perçue	Nouveau barème	Nouveau complément	IFSE à percevoir	Gain d'IFSE
Cas 1	6.000	0	6.000	7.000	0 (Pas de complément antérieur)	7.000	+ 1.000
Cas 2	6.000	500	6.500	7.000	0 (L'ancien complément ne permet pas de dépasser le nouveau barème)	7.000	+ 500
Cas 3	6.000	1.100	7.100	7.000	100 (L'ancien complément permet de dépasser le nouveau barème)	7.100	0

N'ayant naturellement pas accès à la liste des compléments

dont disposent éventuellement les agents, le comparatif des barèmes des deux notes RIFSEEP ne peut que prendre en compte les barèmes «officiels».

Plusieurs remarques peuvent être faites en comparant l'évolution de la cartographie des fonctions :

- Le nombre de groupes RIFSEEP demeure inchangé. Deux groupes existent quel que soit le secteur d'affectation de l'agent.
- **Plus aucune fonction n'apparaît dans le groupe** 2. Désormais, un agent est positionné dans le groupe 2 dès lors que la fonction qu'il occupe n'apparait pas dans le groupe 1. **On en conclut que les agents qui étaient sur une fonction apparaissant précédemment dans les deux groupes sont désormais placés dans le groupe 1 dès lors que l'ancienne fonction est conservée**, ce qui va augmenter leur gain d'IFSE.
- **On peut cependant s'interroger sur les fonctions du groupe 1 qui disparaissent**. Logiquement, les agents occupant ces postes devraient désormais relever du groupe 2, auquel cas le gain indemnitaire serait moindre que celui attendu à groupe RIFSEEP inchangé.
- Le nombre de fonctions dans le groupe 1, passant de 11 ou 13 fonctions (selon le secteur d'affectation) à 7.
- Concernant les montants de régime indemnitaire, la comparaison des deux notes de service amène aux constats suivants :
    - Les **augmentations de barème concernent l'ensemble des agents mais dans des proportions différentes**.
    - Dans son flash info du 2 juin dernier, le **SRH a indiqué que l'évolution moyenne des barèmes par catégorie était comprise entre +10 % et +12 %**. Hors agents affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, **la moyenne des revalorisations de barèmes pour les agents de catégorie C est comprise entre +5,44 % et +13,11 %**.

- En administration centrale et dans les services déconcentrés, la revalorisation est de 800 euros annuels, quel que soit le grade de l'agent et son groupe RIFSEEP.
- Le même différentiel de barème perdure entre les montants servis en Ile-de-France et ceux servis hors Ile-de-France (de 2.050 à 2.200 euros annuels selon le grade et le groupe RIFSEEP de l'agent).
- Concernant l'enseignement, les anciens barèmes étaient identiques pour les agents affectés dans l'enseignement technique et dans l'enseignement supérieur, quelle que soit la localisation des agents. Ils étaient par ailleurs alignés sur les barèmes des services déconcentrés hors Ile-de-France. Ce n'est plus le cas. **Les barèmes des services déconcentrés hors Ile-de-France sont supérieurs de 400 euros à ceux de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur hors Ile-de-France, et inférieurs de 1.065 à 1.200 euros à ceux de l'enseignement supérieur en Ile-de-France**.
- La nouvelle note de service **revalorise de 400 euros annuels tous les agents affectés dans l'enseignement sauf ceux affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France**. Même si ces barèmes ne sont pas alignés sur ceux de l'administration centrale, la revalorisation de ces derniers est cependant bien supérieure à celles des autres agents du secteur de l'enseignement, fluctuant entre 1.865 et 2.050 euros annuels.

Apparemment, le SRH considère que le secteur de l'enseignement agricole public est assez attractif pour ne pas nécessiter de revalorisation conséquente.

La CFDT peut néanmoins regretter une si importante différence entre les revalorisations de barèmes des agents, sans compter

que certains pourraient n'avoir eu aucune revalorisation dès lors que le différentiel entre le nouveau barème et l'ancien est égal au complément indemnitaire qu'ils percevaient.

Au regard des modifications apportées dans la nouvelle note de service, le fait de présenter le projet de note de service dix jours avant sa publication a empêché les organisations syndicales d'étudier précisément les changements opérés par l'administration et le cas échéant de faire des contre-propositions.

La CFDT espère qu'à l'avenir le SRH communiquera avec les organisations syndicales bien en amont afin que le dialogue social soit réel et constructif.

Et maintenant ?

Sauf problème technique toujours possible pour quelques agents dont la situation dans le SIRH RenoiRH serait incomplète ou erronée, la revalorisation des agents de catégorie C a été opérée sur la paie du mois d'août.

Ainsi, chaque agent de catégorie C doit voir apparaître sur son bulletin de paie du mois d'août deux lignes relatives à l'IFSE :

- La première indique le nouveau montant d'IFSE mensuel que l'agent doit désormais percevoir,
- La deuxième concerne le rappel de rémunération pour les sept premiers mois de l'année. Ce montant est équivalent au différentiel entre le nouveau montant d'IFSE mensuel et l'ancien, multiplié par sept.

Le SRH a indiqué que chaque agent se verrait remettre une notification individuelle détaillant son nouveau barème d'IFSE ainsi que son groupe RIFSEEP. N'hésitez pas à la réclamer à votre hiérarchie ; elle est d'autant plus importante qu'elle

peut acter un changement de groupe RIFSEEP, tant en montée qu'en descente.

Aucune nouvelle annexe V (note de gestion RIFSEEP) ne sera établie, quand bien même la fonction d'un agent changerait de groupe RIFSEEP, dès lors que cet agent demeure sur son poste. En cas de mobilité de ce dernier, une nouvelle annexe V serait établie et servirait de support pour le recrutement d'un nouvel agent sur le poste libéré.

> *Une certaine confusion peut naître du fait de la concomitance en paye du versement du CIA et de la revalorisation de l'IFSE en août.* ***La CFDT est à votre disposition en cas d'interrogation pour expliquer la rémunération perçue fin août dernier****.*

Document :

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-340 : Règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts d'emploi affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).

Le CIA 2025 du MASA apparait 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, l**e 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 jour / 360 = 1 166.66 €.

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 1er 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.

Budget, mesures

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

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

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

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

A quoi s'attendre ?

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

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter ;**

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

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

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

Des impacts sur la gestion des emplois ?

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

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

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- Être **justifiées par des données de gestion prévisionnelle** (GPEC, pyramide des âges, attractivité…) ;
- **Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires**

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

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

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

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

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

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

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

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

En conclusion :

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

> ***Document joint :***

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

circPM042025

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

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

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

A quoi correspond cette indemnité?

Instaurée en 1946 pour l'ensemble des personnels civils de l'État affectés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, l'IDA visait à compenser les

difficultés rencontrées par les agents publics pour transposer le droit français dans ces trois départements. L'indemnité devait être versée de manière temporaire mais a continué à être versée aux agents publics depuis lors.

Une IDA incompatible avec le RIFSEEP

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

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

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

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

Aucune communication n'ayant encore été faite par le SRH concernant cette suppression, on peut supposer que les seuls

agents du MASA qui percevaient cette indemnité relevaient ainsi du RIFSEEP.

Dans le cas contraire, même si le nombre d'agents concernés au MASA est très limité, il serait nécessaire et urgent de les informer avant qu'ils ne découvrent la disparition de cette indemnité sur leur prochain bulletin de paie et ne s'en étonnent.

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

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 jour / 360 = 1 558.33 €.

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 1er 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.*

Lire et comprendre son bulletin de paie : la galère ?!

La lecture et la compréhension du bulletin de paie se révèle souvent complexe… des lignes avec des codes incompréhensibles, des montants qui peuvent changer certains mois, des lignes et intitulés présents pour certains agents et pas pour d'autres, des lignes présentes certains mois et qui disparaissent d'autres mois…

Le SPAgri-CFDT a souhaité vous apporter **quelques clefs de compréhension du bulletin de paie**, riche en informations souvent utiles sous la forme d'une fiche technique présentée en fin d'article.

Toutes les explications en une seule fiche ? impossible !

La fiche jointe ne peut aborder toutes les subtilités du contenu du bulletin de paie, il s'agit de donner en priorité **les grandes lignes d'interprétation du bulletin de paie** et non de lister toutes les lignes qui peuvent y figurer.

Les chiffres mentionnés (pourcentage de prélèvement des charges par exemple) correspondent aux **taux appliqués en 2024 à la date de publication de cet article**. Ces taux sont amenés à évoluer, généralement de manière annuelle en début d'année civile dans le cadre du projet de loi de finances de la sécurité sociale.

D’autres informations prochainement

D’autres fiches viendront compléter cette première publication, en particulier :

- Une sur le décompte de rappel
- Une sur les différences constatées entre pensions des titulaires et retraites des contractuels

N’hésitez pas à nous faire remonter ici vos questions, ou souhaits d’informations sur la lecture de votre bulletin de paie, le SPAgri essaiera d’intégrer vos demandes dans les actualisations de cette première fiche ou dans les fiches à venir.

Bonne lecture !

202406018_lecture_BP

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

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?

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) … Pour qui ? Comment ? Et quand ?

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui avait été annoncée par le ministre de la Fonction Publique, lors de

la conférence salariale du 12 juin 2023, est mise en place suite à la publication du décret 2023-702 du 31 juillet 2023 applicable à compter du 2 aout 2023.