Protection sociale complémentaire prévoyance dans la FPE : précision sur la participation des employeurs publics de l’État

Un arrêté en date du 21 août 2025 a été publié au journal officiel du 28-08-25. Il concernent la protection sociale complémentaire (PSC), volet prévoyance, pour les agents publics état, notamment pour les agents à temps partiel.

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

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

Ce qu'il faut en retenir : quelles incidences ?

- **Sur le poste occupé et la rémunération : aucun changement !**
- **A compter du 1er mai, la rémunération des fonctionnaires appartenant à un corps du MASA, affectés sur un poste du MATTE est reprise par les services du MATTE,** à l'exception :
  - des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)
  - des agents assurant les missions relatives aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) sur le volet « agricole », pour le volet élevage (pisciculture ou élevage) et le suivi de la faune sauvage captive, qui feront l'objet d'une **nouvelle délégation de gestion entre les deux ministères.**
- Les agents concernés par ce changement de gestion **seront placés en position normale d'activité (PNA) au sein du MATTE** (y compris les fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels du MASA relevant du périmètre du pôle ministériel, à savoir les chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement et les APST, les agents mis à disposition d'organisations internationales par le MATTE).

Ce qui va changer !

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

- le remboursement des frais de transport domicile-travail quelque soit la région
- le forfait mobilité durable
- l'alimentation du CET ou la monétisation des jours

épargnés
- l’indemnité forfaitaire de télétravail
- la rémunération d’astreintes ou d’interventions

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

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

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

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 Frédric 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 JO, 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 écrêté. 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 écrêté. 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 aimerait 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 grand 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 Toutes catégories 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 1ère catégorie *(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 2ème catégorie *(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 **3ème catégorie** *(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession et situation de dépendance)*	**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 **2ème ou 3ème catégorie** 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 **3ème catégorie** Taux IPP >=80%			**85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**	**100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**	Idem option 2
Capital Invalidité/Incapacité permanente **2ème ou 3ème catégorie** 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 précédant la date du décès**		**+ 20% de la rémunération nette annuelle imposable** (**)	**+ 50% de la rémunération nette annuelle imposable** (**)
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-dessous sont servies, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur, les régimes de Sécurité sociale ainsi que par la garantie socle interministérielle 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

Les changements du 1er janvier : transports, retraite, chômage…

La date du 1er janvier est souvent accompagnée d’un certain nombre de

changements en matière de paie ou pension, de tarifs divers et variés… voici ce qu'il faut retenir pour ce 1er janvier 2025.

Vie quotidienne

- **Attention : En Île-de-France**, le prix des transports est modifié et simplifié au 1er janvier :
  - Suppression des zones et création d'un ticket unique au tarif de 2,50 euros dans le métro, le train et le RER.
  - Le Navigo passe de 86,40 à 88,80 euros par mois.
- **Les titres-restaurant ne pourront être utilisés (pour l'instant)** en supermarché que pour des **produits consommables immédiatement** (les produits pouvant être stockés ne seront plus acceptés : pâtes, beurre, la farine…). Pour revenir à la situation antérieure, il faudra attendre la reprise des travaux parlementaires et la prochaine loi de finances…
- La durée d'indemnisation de **l'Allocation journalière du proche aidant** (AJPA) peut être renouvelée si un proche aidant aide plusieurs personnes au cours de sa vie. Il pourra bénéficier de 66 jours d'indemnisation pour chaque personne aidée, avec un maximum de 264 jours au cours d'une vie.

Aspects santé

- **Hausse du plafond de la Sécurité sociale** : Le plafond de la Sécurité sociale, utilisé pour calculer le montant maximal de certaines prestations sociales (PSC santé, indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, invalidité, etc.) **augmente de 1,6 %** en 2025, pour atteindre **3925 € par mois** (47100 € par

an). Ces chiffres sont valables pour toute l'année 2025.

- **Augmentation (importante) des tarifs des consultations médicales** (valable depuis le 22 décembre 2024) :
  - Consultations chez les **médecins généralistes** : **30 €**, contre 26,50 € auparavant
  - Pour les **enfants de moins de 6 ans**, le tarif s'élève à **35 €**
  - Consultations chez les **pédiatres** : **39 €** puis **40 € en juillet 2025**
  - Des revalorisations sont également prévues pour d'autres spécialistes, comme les psychiatres, gynécologues et dermatologues

Droits à chômage et RSA

- **De nouvelles règles d'assurance-chômage**
  - Les **séniors bénéficieront d'une durée d'indemnisation prolongée** à partir de 55 ans (au lieu de 57 ans auparavant).
  - Les allocations seront mensualisées dès avril 2025, avec un calcul basé sur un mois standard de 30 jours.
  - À compter de mai 2025, la cotisation patronale pour l'assurance-chômage sera réduite de 4,05 % à 4 % du salaire brut
- **Et de nouvelles règles pour le RSA** : Les **bénéficiaires du RSA devront s'inscrire à France Travail** et remplir un questionnaire en ligne avant de signer un contrat d'engagement. Ils seront tenus de participer à des activités hebdomadaires (15 à 20 heures), comprenant des formations, des stages ou des entretiens

Retraite

Du fait de la motion de censure du gouvernement Barnier, **toutes les pensions de retraite de base augmenteront de 2,2 % au 1er janvier**, à hauteur de l'inflation.

La complémentaire santé… Tous concernés… C’est pour aujourd’hui !!! Restez informés en continu avec la CFDT

Les grands principes avec des fiches pratiques pour approfondir les différentes situations et vous informer en continu.

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

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

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

Ce compte-rendu prend en compte les dernières informations en

notre possession suite au CSA budgétaire du 10 octobre dernier présidé par le directeur de cabinet du MASAF (IFSE, indemnité abattoirs…)

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

Une mise en route de la PSC dans la précipitation : des délais trop contraints pour les collègues sur un sujet aussi sensible…

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

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

> *Le simulateur de Mercer est plutôt bien fait (A consulter **ICI**). Il permet d'avoir assez facilement une estimation du coût de la mutuelle obligatoire, avec ou sans options, avec*

ou sans ses ayant-droits. Il se trouve néanmoins que des agents sont très inquiets lorsque les chiffres tombent. C'est le cas notamment de nombreuses familles … et ce, alors que la CFDT-SPAgri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations !

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

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

De surcroît, les collègues reçoivent des messages incohérents sur le temps dont ils disposent pour faire leur choix. Prenons l'exemple de Harmonie Mutuelle :

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

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

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

- Le SRH nous encourage à résilier notre contrat avant le 31 octobre, nous dit que « [nous] devrons préciser les

contrats à résilier (santé ou santé et prévoyance) » et que « L'offre et les conditions tarifaires [de la prévoyance] seront communiquées mi-novembre ».

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

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

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

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

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

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

Des informations pas toujours suffisantes

pour permettre à chaque agent de faire le meilleur choix

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

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

> *Pour la CFDT-SPAgri, le MASAF doit assumer pleinement son rôle d'employeur en renseignant les collègues qui le souhaitent. Cet accompagnement RH ne peut pas être entièrement externalisé à l'opérateur, ni délégué à des gestionnaires RH ou des managers de proximité insuffisamment formés.*
>
> *Les organisations syndicales n'ont pas à répondre seules aux agents mécontents et à les accompagner, et ce d'autant plus qu'elles n'ont pas eu leur mot à dire sur plusieurs points sensibles de l'accord.*

LA CFDT-SPAgri vous écoute, vous explique

et peut vous accompagner

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***

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

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

Cette mutuelle obligatoire doit permettre à **tous les agents du MASAF d'avoir accès à des soins de qualité et de renforcer la solidarité vis à vis des personnes les plus fragiles** (en situation de handicap, atteints de grave maladies…). C'est ce qui guide la CFDT depuis le début des négociations et vous pouvez compter sur nous pour faire tout notre possible pour que la mutuelle obligatoire évolue dans ce sens.

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

Pour plus de transparence : dès la réunion du groupe de travail national PSC le 10 septembre 2024, les organisations syndicales ont demandé à l'administration de transmettre l'ensemble des documents relatifs au marché public, et notamment **les critères de sélection du prestataire**,

conformément à ce qui a déjà été fait dans d'autres ministères. La CFDT-SPAgri réitère cette demande qui permettra : d'une part de connaître les critères de choix du prestataire MERCER et d'autre part d'assurer le suivi du dispositif. En effet, une commission paritaire organisations syndicales/administration se réunira périodiquement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

> *Ce montant devrait permettre une date d'effet de la revalorisation au 1er janvier 2025. La CFDT-SPAgri défendra une réforme « juste et significative » :*
>
> - *une revalorisation significative s'impose pour tous les*

agents du MASAF

- *un alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction égale s'impose*
- *enfin, l'administration doit tenir sa promesse de convergence des IFSE entre AE, IPEF et ISPV.*

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

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

Le complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2023 a été versé aux agents sur la paie d'août ou de septembre 2024. Il a été remonté que les montants de CIA pouvaient être inférieurs en raison d'une dotation inférieure à 15% du montant de l'année passée. La CFDT demande ce qu'il en est ?

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

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

que les modalités soient les mêmes entre le MASAF et le MTE.

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

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

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

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

GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !

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

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

Le versement s'annonce incertain et sera au mieux retardé.

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

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

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

Il est prévu le paiement des remplacements en abattoirs sur la paie de novembre prochain via le CIA.

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

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

Aucune réponse lors du CSA ministériel, mais quelques jours

plus tard, lors du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur de cabinet du MASAF annonce la création de cette indemnité spécifique en 2025.

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

Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?

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

Les systèmes d'information ne permettant pas une automatisation du versement depuis Casper, la secrétaire générale se dit ouverte à parler forfaitisation. L'agent percevrait alors un montant fonction du nombre de jours de télétravail auquel il a droit.

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

L'INSEE vient de publier une étude sur les salaires des agents de la fonction publique d'Etat dans un contexte de forte inflation. En 2022, le salaire moyen net des agents civils de

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

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

> *Dans le contexte actuel de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient. Mais pour la CFDT-SPAgri, il y a une grande urgence à agir sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents du ministère. Au-delà de l'IFSE et de la GIPA, le nécessaire redressement budgétaire ne peut pas passer par le gel du point d'indice sans risque d'être antagoniste avec l'équité sociale et l'attractivité des emplois publics.*
>
> *L'Etat doit être capable de construire une stratégie salariale, en la concevant autrement que sous le seul angle budgétaire. Il s'agit de donner un véritable cap salarial, sur plusieurs années, intégrant les données exogènes comme l'inflation et les évolutions du secteur privé, ainsi que le chemin pour y arriver.*

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

Dès maintenant :

- Revaloriser l'IFSE
- Réévaluer le point d'indice et mettre en œuvre la Gipa dès le 1er janvier 2025

- Traduire l’augmentation du SMIC au 1er novembre en ajout de points d’indice

Dans le cadre de négociations :

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

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

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

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

Nous relevons que de nombreux séminaires, réunions nationales et régionales ou formations sont désormais en visioconférence. Si ce format a un impact limité lorsqu’il est imposé sur une période courte, il est particulièrement pénalisant sur le moyen terme.

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

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

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

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

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

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

Rapport social unique : c'était mieux avant…

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

Malheureusement quand on étudie les chiffres, c'est plus triste : des agents qui travaillent de plus en plus (nombre d'heures écrêtées en forte hausse), de plus en plus malade (2 jours de plus en moyenne en 2022 / 2021), de moins en moins jeune, une baisse notable des effectifs depuis 2016 notamment sur les politiques agricoles, une forte augmentation des contractuels, un équilibre entre mobilité générale (1608

postes publiés) et mobilité au fil de l'eau (2241 postes publiés contre 998 en 2021 !) qui n'est déjà plus respecté, des postes vacants sans candidat en hausse spectaculaire (9,7 % en 2020, 14 % en 2021 et 19 % en 2022).

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

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

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

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

« *Concernant les SEA, la CFDT remercie l'administration d'avoir activé l'indemnité de gestion de crise que nous réclamions depuis longtemps. C'est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec vos messages de soutien. Il serait toutefois bienvenu que la transparence sur les agents bénéficiaires et sur les montants soit effective dans l'ensemble des DD*T ».

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

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

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

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

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

> *N'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout pas les difficultés qui sont encore nombreuses. Par exemple, les outils informatiques continuent de poser problème avec de nombreux dysfonctionnements et une perte de temps colossale lorsqu'en fin d'instruction, l'outil vous indique une anomalie et qu'il faut tout ré-instruire de zéro… Difficultés qui risquent de se traduire par des retards sur le versement des acomptes.*
>
> *Pour la CFDT-SPAgri, il y a aussi urgence à agir sur les conditions de travail des agents en SEA. Des propositions ont été transmises lors des derniers CSA et formations*

spécialisées, sans résultat concret à ce jour.

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

En bref…

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

La CFDT regrette que le rapport inter inspection sur le contrôle unique ne soit pas rendu public. Dans un contexte où il existe un fossé important sur le périmètre du contrôle unique entre la profession agricole et l'Etat, auxquelles s'ajoutent les difficultés conjoncturelles des agriculteurs, la réalisation des contrôles peut présenter un risque important. Les pressions de certains syndicats agricoles se font déjà sentir dans certaines régions et les élections à venir dans les chambres d'agriculture pourraient les renforcer. Les collègues sont inquiets à l'idée d'aller en contrôle et le contrôle unique n'est pas de nature à les rassurer. Sans oublier que le principe du contrôle unique demande une coordination interministérielle et paraît donc irréaliste à ce stade sans les outils appropriés et qui mettront du temps à arriver, les différents ministères concernés ayant chacun sa méthode de travail.

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

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

Depuis 2007, la gestion administrative et financière de près

2400 agents des corps relevant du MASAF, affectés au MTECP, est assurée par le MASAF pour le compte du MTECP sur le budget de ce dernier.

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

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

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

Des sujets en stand-by, des informations à venir

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

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

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

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

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

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

Semaine en 4 jours : un sujet en stand-by, dans l'attente des orientations du nouveau ministre de la fonction publique

Médecine de prévention : des pistes nous seront bientôt présentées

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

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

prochainement

Mission CGAAER sur l'intelligence artificielle

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

IFSE des IAE reçu au concours

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

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

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

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

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

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

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

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

> *Pour la CFDT-SPAgri, cette crainte n'est pas fondée : il s'agit par exemple de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler dès 7h, et à d'autres de finir de travailler à 20h, ce qui permet de maintenir le lien tout en laissant plus de souplesse.*

Point d'avancement de la PSC dans la fonction publique

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

Les négociations continuent car le chantier reste vaste !

A lire ci-dessous :

UFFA - point_detape_sur_la_protection_sociale_dans_la_fp-vf

La PSC : quesako ?

La protection sociale complémentaire est appelée communément « mutuelle ». Pour le secteur public, après des négociations entamées en 2017 qui se concrétisent en 2021, la protection sociale complémentaire devient obligatoire pour les employeurs publics envers leurs agents (titulaires, contractuels, apprentis,…). Grande avancée sociale conquise par la CFDT !

Fiche pratique : Prévoyance pour les agents du MASAF

Version du 08 novembre 2024 (prend en compte le flash info RH du 7 novembre 2024)

À partir du 1er janvier 2025, les administrations d'État

proposeront un **contrat collectif** de prévoyance pour couvrir le congé de longue maladie (CLM) et le congé de grave maladie (CGM), l'invalidité d'origine non professionnelle et le décès.

Pour répondre à cet impératif réglementaire, le MASAF a lancé le 5 août 2024 une consultation par appel d'offre pour retenir un organisme capable de proposer une prévoyance à ses agents actifs. Ce **contrat de prévoyance sera facultatif**.

Pour mettre en place un contrat de prévoyance pour ses agents, **le MASAF a retenu Harmonie Mutuelle/Mutex**. Le marché devrait être rapidement notifié par le MASAF pour être effectif dès le 1er janvier 2025.

Qui peut bénéficier d'une complémentaire prévoyance ?

Tous les agents **fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou contractuels rémunérés par une administration de l'État peuvent adhérer** au contrat collectif prévoyance souscrit par l'administration qui les emploie.

Deux précisions :

- Un apprenti au MASAF peut également adhérer au contrat prévoyance
- La dernière version de la foire aux questions (à consulter **ICI**) sur la PSC précise pour la première fois que les agents contractuels de droit privé relevant d'un employeur public et non couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire peuvent aussi adhérer

Il n'y aura aucune condition d'âge ou d'état de santé pour pouvoir adhérer au contrat collectif qui sera proposé. Les agents disposeront **d'un délai de 12 mois après le 1er janvier 2025** pour pouvoir adhérer dans les mêmes conditions.

En adhérant au cours de cette période de 12 mois :

- La date de prise d’effet du contrat collectif correspondra à la date de souscription
- Ou à la date de recrutement si celle-ci est postérieure à la prise d’effet du contrat souscrit par le MASAF.

Au-delà de cette période de 12 mois pour ceux qui n’auraient pas adhéré, il n’y a à ce stade aucune information stable à communiquer sur la mise en place éventuelle d’un questionnaire de santé ou d’une modification des tarifs.

Un agent affecté au MASAF peut bénéficier du contrat de prévoyance dès sa date d’affectation et peut y souscrire dans un délai de 12 mois. sans questionnaire de santé aux tarifs qui seront en vigueur à sa date de souscription.

Pour les agents en arrêt de travail, l’adhésion est **obligatoirement associée à la production d’un questionnaire médical**, qui donne lieu à une prise en charge, le cas échéant, avec des exclusions. Le contrat prend effet sans délai de carence. Cependant, **aucune sur-prime ne sera appliquée sur les taux de cotisation pendant toute la durée du marché**.

A quoi sert une complémentaire prévoyance ?

La complémentaire prévoyance a pour but de **compléter une perte de salaire**, par l’administration ou la Caisse primaire d’assurance maladie (CPAM), **pendant les congés de maladie ou en cas d’invalidité**. Ces garanties viennent s’ajouter aux garanties statutaires révisées à la hausse en 2014 et dont bénéficient déjà tous les agents publics sans impact sur leur paye (et ce contrairement à la complémentaire prévoyance : cf. point spécifique plus loin dans cet article). La complémentaire prévoyance permettra aussi de bénéficier de 3 niveaux d’options dont le contenu n’est pas encore communiqué.

Quelles garanties pour la prévoyance ?

La prévoyance peut se décomposer en trois niveaux :

- Le premier niveau (« gratuit ») est assuré par l'État employeur (capital décès par exemple), ce dernier a d'ailleurs nettement amélioré les droits des agents en 2024. Tout agent public en bénéficie de par son statut et les droits qu'ils confèrent, sans impact sur leur paye (cf. point « de nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics » de cette fiche).
- Le second niveau correspond à un socle de garanties dit interministériel, fixé par l'accord interministériel du 20 octobre 2023 que l'agent est libre de prendre ou non. La contribution de l'État (7€ / mois) intervient à ce niveau.
- Enfin, le troisième niveau correspond à des garanties additionnelles permettant de disposer d'une couverture équivalente à celle du référencement actuel d'Harmonie Mutuelle, et que l'agent est également libre de prendre ou non.

Le détail des garanties (interministérielles et additionnelles) mentionné dans le cahier des charges pour la sélection d'un prestataire du MASAF est présenté à la page 32 de la foire aux questions à consulter **ICI**.

Un agent public peut s'affilier à une autre prévoyance et ne retenir ni le socle de garanties interministériel ni les garanties additionnelles du nouveau prestataire.

Le détail des garanties par options proposé par Harmonie Mutuelle/Mutex ne pourra être communiqué qu'après le 14 novembre.

Quel(s) intérêt(s) pour l'agent de

souscrire au contrat de prévoyance du MASAF ?

- Premier intérêt : Si l'agent actif du MASAF souscrit au socle de garanties interministérielles de la complémentaire prévoyance retenue par le MASAF alors il bénéficie d'une **participation forfaitaire mensuelle du MASAF fixée à 7 € brut.**

La souscription à une autre mutuelle prévoyance que celle retenue par le MASAF ne permet pas de bénéficier de la participation employeur.

- Second intérêt : Rejoindre le contrat collectif du futur prestataire pourra se faire sur demande **sans avoir à remplir de dossier médical individuel** et sans avoir à respecter un délai de carence.

Cependant, il est probable que passé un certain délai (12 mois après le 1er janvier 2025), les agents qui n'auraient pas souhaité préalablement prendre le contrat de prévoyance du MASAF et qui souhaiteraient dorénavant le faire pourraient avoir un dossier médical individuel à renseigner ! Il pourrait donc y avoir un risque de ne pas être affilié en cas de dossier médical particulier.

A ce jour, il n'est pas non plus indiqué si une adhésion au-delà de 12 mois après la mise en place du contrat collectif aurait une incidence sur le montant de la cotisation… cela reste une probabilité.

- Troisième intérêt : Certaines dispositions réglementaires (cf. point qui suit) ont été modifiées rendant certains aspects des anciens contrats de prévoyance probablement obsolètes ! Ainsi, pour les agents qui préfèreraient rester avec leur ancien contrat de prévoyance, **il reste vivement recommandé de regarder**

ce que l'État garantit dorénavant et d'adapter son contrat en conséquence. En fonction des taux de cotisations proposées par les compagnies d'assurance, cela pourrait même conduire certains agents à ne plus souhaiter souscrire à une prévoyance complémentaire ou à se contenter du socle dit de garanties interministériel.

De nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics

- **Depuis janvier 2024**

Portés en particulier par la CFDT et une autre organisation syndicale, les droits des titulaires et contractuels ont évolué en créant une prévoyance « statutaire » pour les agents, couverte par l'État, les risques couverts concernaient initialement la seule sphère non professionnelle mais c'est dorénavant élargie à la sphère privée (accident de la vie, etc.), trois points ont ainsi été modifiés :

- Une revalorisation du capital décès (le montant du capital décès est égal à la rémunération brute au cours des 12 derniers mois avec un minimum de 13 600 €)
- La mise en place d'une rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20€/mois au 1er juillet 2024) et jusqu'à 27 ans en cas de poursuite de leurs études, d'apprentissage etc. (579,60€ / mois au 1er janvier 2024)
- Une rente à vie pour un enfant en situation de handicap (579,60€ / mois au 1er janvier 2024)

Tous les détails des nouvelles garanties sont présentées par le ministère de la fonction publique dans le document à consulter **ICI**.

- **Depuis septembre 2024**

- Les conditions du Congé de Longue Maladie et du Congé de Grave Maladie ont été améliorées

	Avant	Depuis le 1/09/2024
Première année	Rémunération = 100% indiciaire	Rémunération : 100% indiciaire + 33% des primes
Les deux années suivantes	Rémunération = 50% indiciaire	Rémunération = 80 %

- Retraite d'office *(après épuisement de tous les droits à congé maladie)* : La réglementation a changé. Désormais, l'État employeur ne **peut plus placer un agent à la retraite d'office.** L'agent doit être conservé dans les effectifs de son employeur (il reste à comprendre comment l'administration va gérer la situation administrative de ces agents).

Pour information : d'autres chantiers en cours

- Un chantier d'amélioration du dispositif sur l'invalidité concernant les conditions éventuelles d'un retour à l'emploi
- Un chantier sur les modalités de la cotisation à la retraite d'un agent qui ne peut plus travailler mais qui n'a pas encore atteint l'âge de départ à la retraite et/ou cotiser sur toutes les annuités pour bénéficier de sa retraite à taux plein
- Un dernier chantier portant sur le rapprochement des congés maladie ordinaires, longue maladie, longue durée

Pour aller plus loin, consulter **ICI** la fiche CFDT sur ce sujet.

Que faire de mon contrat de prévoyance actuel ?

Pour les agents du MASAF qui bénéficient déjà d'un contrat prévoyance auprès d'une mutuelle actuellement référencée par le MASAF :

- **Les agents affiliés aux mutuelles d'AG2R et Groupama ne pourront conserver leur contrat , les volets santé et**

prévoyance étant liés dans le contrat. Ces agents pourront donc choisir de s'affilier ou non à à l'offre prévoyance proposée par le futur prestataire du MASAF

- Pour les agents aujourd'hui affiliés chez Harmonie fonction publique, les garanties santé et prévoyance sont deux offres distinctes. Pour autant, une demande de résiliation pourra être faite, à titre dérogatoire, **au plus tard le 31 décembre 2024 pour bénéficier du nouveau contrat**. Harmonie Mutuelle communiquera directement auprès des agents concernés sur ce sujet.

Pour les autres agents qui bénéficient d'un contrat de prévoyance auprès d'un autre mutuelle que celles référencées au MASAF :

- L'agent qui souhaite conserver son contrat de prévoyance peut le faire sans difficulté
- L'agent déjà engagé depuis moins d'un an dans un contrat prévoyance devra attendre la date anniversaire pour le dénoncer s'il souhaite rejoindre le prestataire retenu par le MASAF. L'affiliation au contrat du futur prestataire du MASAF pourra se faire sans questionnaire tout au long de l'année 2025 et sans délai de carence ou selon d'autres conditions non précisées à ce jour
- Les agents engagés auprès d'une autre prévoyance depuis plus d'une année et qui souhaitent rejoindre le futur prestataire retenu par le MASAF devront dénoncer leur contrat en respectant les durées de préavis prévues à ces derniers pour ensuite s'affilier à la nouvelle offre prévoyance du MASAF.

Quel que soit votre cas, prenez le temps de bien relire votre contrat pour en connaître les dates d'échéance.

A noter : un agent qui n'a pas souscrit de contrat de prévoyance peut choisir de rester non affilié.

Quels tarifs pour la prévoyance du MASAF ?

Aucune idée à ce stade ! Les informations seront communiquées après le 14 novembre. Avec les nouvelles garanties proposées par l'État, nous pouvons penser que les tarifs devraient cependant être intéressants, voire en baisse par rapport aux contrats actuels.

Le tarif ne sera cependant pas déterminé en fonction de l'âge de l'agent, ni en fonction de son ancienneté.

Le MASAF a par ailleurs indiqué que l'évolution des taux de cotisation est encadrée les premières années du marché : les taux de cotisations proposés pour chaque garantie seront maintenus pendant deux ans puis revalorisés à partir de 2027 à un taux maximum fixé à 15 % par an et ce pendant toute la durée du marché

Quels impacts sur la paie des agents ?

Agents actifs du MASAF	Agents actifs MASAF en 2024	Agents actifs MASAF à partir du 1er janvier 2025
Agents bénéficiaires d'une prévoyance chez Harmonie (référencée par le MASAF jusqu'à 2024)	**0 € de contribution employeur** sur la fiche de paie	L'agent **peut conserver son contrat prévoyance chez Harmonie ou son assureur** dans les conditions qui lui seront fixées **0 €** de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou L'agent **peut résilier auprès de Harmonie pour rejoindre le contrat proposé** par la compagnie d'assurance qui sera référencée par le MASA **7 € sur le bulletin de paie** versés mensuellement par l'employeur à partir de la date d'adhésion
Agents bénéficiaires d'une mutuelle prévoyance chez AG2R ou Groupama *Dans le cadre du référencement avec le MASA, les mutuelles Santé et Prévoyance faisaient l'objet d'un contrat commun. Avec la fin de la mutuelle santé, la mutuelle prévoyance ne sera plus valide à partir du 1er janvier 2025* Agent bénéficiaire d'une prévoyance auprès d'une autre compagnie d'assurance non référencée		L'agent peut reprendre un nouveau contrat chez AG2R/Groupama avec des conditions probablement différentes **0 €** de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie OU L'agent peut prendre/maintenir un contrat de prévoyance chez n'importe quel assureur **0 €** de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou l'agent peut rejoindre le contrat proposé par la compagnie d'assurance qui sera référencée par le MASA **7 € sur le bulletin de paie versés mensuellement par l'employeur** à partir de la date d'adhésion

Comment se traduira la contribution employeur sur le bulletin de paie ?

Le bulletin de paie devrait être complété d'une ligne spécifique pour la participation employeur lorsque l'agent aura souscrit au contrat collectif MASAF.

Il est probable qu'entre la date d'affiliation à la prévoyance du futur prestataire du MASAF et la mise en paie de la contribution employeur, il y ait un délai d'un mois par exemple (pour des raisons techniques liées aux échanges d'informations entre le prestataire et le MASAF).

Que devient la prévoyance en cas de

mobilité ?

Étant sur une adhésion individuelle et facultative, si la durée du contrat est inférieure à 12 mois alors le contrat continue jusqu'à sa date d'échéance, la participation employeur sera coupée dès que l'agent aura quitté le MASAF. L'agent pourra alors choisir de se rattacher à la prévoyance de son nouvel employeur pour toucher à nouveau un montant de 7 €, ou de proroger son contrat précédent sans contrepartie de son nouvel employeur.

Les principaux textes réglementaires

- Décret n°2024-678 du 4 juillet 2024 relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique de l'Etat
- Accord interministériel du 26 février 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat
- Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État

---

Fiche pratique : Prévoyance pour les agents du MASAF

Version du 26 novembre 2024

À partir du 1er janvier 2025, les administrations d'État proposeront un **contrat collectif** de prévoyance pour couvrir le congé de longue maladie (CLM) et le congé de grave maladie (CGM), l'invalidité d'origine non professionnelle et le décès.

Pour répondre à cet impératif réglementaire, le MASAF a lancé le 5 août 2024 une consultation par appel d'offre pour retenir un organisme capable de proposer une prévoyance à ses agents actifs. Ce **contrat de prévoyance sera FACULTATIF**.

Pour mettre en place un contrat de prévoyance pour ses agents, **le MASAF a retenu Harmonie Mutuelle/Mutex**. Le marché devrait être rapidement notifié par le MASAF pour être effectif dès le 1er janvier 2025.

Qui peut bénéficier d'une complémentaire prévoyance ?

Tous les agents **fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou contractuels rémunérés par une administration de l'État peuvent adhérer** au contrat collectif prévoyance souscrit par l'administration qui les emploie.

Deux précisions :

- Un apprenti au MASAF peut également adhérer au contrat prévoyance.
- La dernière version de la foire aux questions (à consulter **ICI**) sur la PSC précise pour la première fois que les agents contractuels de droit privé relevant d'un employeur public et non couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire peuvent aussi adhérer.

Il n'y aura aucune condition d'âge ou d'état de santé pour pouvoir adhérer au contrat collectif qui sera proposé. Les agents disposeront **d'un délai de 12 mois après le 1er janvier 2025** pour pouvoir adhérer dans les mêmes conditions.

En adhérant au cours de cette période de 12 mois :

- La date de prise d'effet du contrat collectif correspondra à la date de souscription
- Ou à la date de recrutement si celle-ci est postérieure à la prise d'effet du contrat souscrit par le MASAF.

Dès lors qu'un agent est affecté au MASAF et payé sur les crédits du MASAF, il peut bénéficier du contrat de prévoyance dès sa date d'affectation et peut y souscrire dans un délai de 12 mois sans questionnaire de santé et aux tarifs qui seront en vigueur à sa date de souscription. **Passés les 12 mois, un questionnaire de santé sera demandé** : des pathologies sont susceptibles d'exclure certains agents de ce nouveau contrat de prévoyance comme indiqué dans la foire aux questions (voir **ICI** la rubrique A18).

Pour les agents en arrêt de travail, l'adhésion est **obligatoirement associée à la production d'un questionnaire médical**, qui donne lieu à une prise en charge, le cas échéant, avec des exclusions. Le contrat prend effet sans délai de carence. Cependant, **aucune sur-prime ne sera appliquée sur les taux de cotisation pendant toute la durée du marché**.

Les agents retraités sont exclus de ce dispositif.

A quoi sert une complémentaire prévoyance ?

La complémentaire prévoyance a pour but de compléter une perte de salaire, par l'administration ou la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pendant les congés de maladie ou en cas d'invalidité. Ces garanties viennent s'ajouter aux garanties statutaires de 2014 révisées à la hausse et dont bénéficient déjà tous les agents publics sans impact sur leur paye (et ce contrairement à la complémentaire prévoyance : cf. point spécifique plus loin dans cet article). La complémentaire prévoyance permettra aussi de bénéficier de 3

niveaux d’options dont le contenu n’est pas encore communiqué.

Quelles garanties pour la prévoyance Mutex/Harmonie?

Tout d’abord, quelques rappels : De nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics

- **Depuis janvier 2024**

Portés en particulier par la CFDT et une autre organisation syndicale, les droits des titulaires et contractuels ont évolué en créant une prévoyance « statutaire » pour les agents, couverte par l’État, les risques couverts concernaient initialement la seule sphère non professionnelle mais c’est dorénavant élargie à la sphère privée (accident de la vie, etc.), trois points ont ainsi été modifiés :

- Une revalorisation du capital décès (le montant du capital décès est égal à la rémunération brute au cours des 12 derniers mois avec un minimum de 13 600 €) ;
- La mise en place d’une rente pour l’éducation des enfants mineurs (193,20€/mois au 1er juillet 2024) et jusqu’à 27 ans en cas de poursuite de leurs études, d’apprentissage etc. (579,60€ / mois au 1er janvier 2024) ;
- Une rente à vie pour un enfant en situation de handicap (579,60€ / mois au 1er janvier 2024).

Tous les détails des nouvelles garanties sont présentées par le ministère de la fonction publique dans le document à consulter **ICI**.

- **Depuis septembre 2024**

- Les conditions du Congé de Longue Maladie et du Congé de

Grave Maladie ont été améliorées

	Avant	Depuis le 1/09/2024
Première année	Rémunération = 100% indiciaire	Rémunération : 100% indiciaire + 33% des primes
Les deux années suivantes	Rémunération = 50% indiciaire	Rémunération = 80 %

- Retraite d'office *(après épuisement de tous les droits à congé maladie)* : La réglementation a changé. Désormais, l'État employeur ne **peut plus placer un agent à la retraite d'office.** L'agent doit être conservé dans les effectifs de son employeur (il reste à comprendre comment l'administration va gérer la situation administrative de ces agents).

Pour information : d'autres chantiers en cours

- Un chantier d'amélioration du dispositif sur l'invalidité concernant les conditions éventuelles d'un retour à l'emploi ;
- Un chantier sur les modalités de la cotisation à la retraite d'un agent qui ne peut plus travailler mais qui n'a pas encore atteint l'âge de départ à la retraite et/ou cotiser sur toutes les annuités pour bénéficier de sa retraite à taux plein ;
- Un dernier chantier portant sur le rapprochement des congés maladie ordinaires, longue maladie, longue durée.

Pour aller plus loin, consulter **ICI** la fiche CFDT sur ce sujet.

Quel(s) intérêt(s) pour l'agent de souscrire au contrat de prévoyance du MASAF ?

- Premier intérêt : Si l'agent actif du MASAF souscrit au socle de garanties interministérielles de la

complémentaire prévoyance de Mutex/Harmonie Mutuelle alors il bénéficie d'une **participation forfaitaire mensuelle du MASAF fixée à 7 € brut.**

La souscription à une autre mutuelle prévoyance que celle retenue par le MASAF ne permet pas de bénéficier de la participation employeur (principe de solidarité).

- Second intérêt : Rejoindre le contrat collectif de Mutex/Harmonie Mutuelle se réalise **sans avoir à remplir de dossier médical individuel** et sans avoir à respecter un délai de carence.

Cependant, des précisions restent attendues sur les conditions d'adhésion au delà des 12 mois. Même si Mutex/Harmonie Mutuelle semble facilitateur, ces précisions sont attendues dans la prochaine version de la foire aux questions que le SRH doit partager.

- Troisième intérêt : Certaines dispositions réglementaires (cf. point ci-dessus portant sur les rappels des droits des agents publics) ont été modifiées rendant certains aspects des anciens contrats de prévoyance probablement obsolètes ! Ainsi, pour les agents qui préfèreraient rester avec leur ancien contrat de prévoyance, **il reste vivement recommandé de regarder ce que l'État garantit dorénavant et d'adapter son contrat en conséquence**. En fonction des taux de cotisations proposées par les compagnies d'assurance, cela pourrait même conduire certains agents à ne plus souhaiter souscrire à une prévoyance complémentaire ou à se contenter du socle dit de garanties interministériel.

La prévoyance de l'agent public peut se décomposer en trois niveaux :

- Le premier niveau (« gratuit ») est assuré par l'État

employeur (capital décès par exemple), ce dernier a d'ailleurs nettement amélioré les droits des agents en 2024. **Tout agent public en bénéficie de par son statut et les droits qu'ils confèrent, sans impact sur sa paye** (cf. point ci-dessus « de nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics » de cette fiche).

- Le second niveau correspond à un socle de garanties dit interministériel, fixé par l'accord interministériel du 20 octobre 2023 que l'**agent est libre de prendre ou non**. La contribution de l'État (7€ / mois) intervient à ce niveau.
- Enfin, le troisième niveau correspond à des garanties optionnelles permettant de disposer d'une couverture équivalente à celle du référencement actuel d'Harmonie Mutuelle, et que l'**agent est également libre de prendre ou non**.

Que couvre le contrat de Mutex/Harmonie mutuelle ?

En complément des nouveaux droits accordés par le statut de l'agent public (voir ci-dessus), la prévoyance prévoit différents niveaux de garanties selon que l'agent choisit de ne prendre que la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel (accordant les 7 € de participation employeur) complétée ou non d'un niveau d'option.

- **Garanties prévues par la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel (en plus des garanties statutaires : cf. ci-dessus)**

Décès		
Capital décès toutes causes		**50 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	Néant
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable (avec minimum 33 000 €)
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	**85 %** de la rémunération nette annuelle imposable

- **Garanties supplémentaires avec l'option 1**

Décès		
Capital décès toutes causes		Néant
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	**85 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant

- **Garanties supplémentaires avec l'option 2**

Décès		
Capital décès toutes causes		**20 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant

- **Garanties supplémentaires avec l'option 3**

Décès		
Capital décès toutes causes		**50 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	Néant
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	**100 %** de la rémunération nette annuelle imposable (avec minimum 33 000 €)
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	**85 %** de la rémunération nette annuelle imposable

Pour encore plus de détails sur les garanties, consultez **ICI** sur la foire aux questions Prévoyance les rubriques A3 et A4.

Selon Mutex/Harmonie Mutuelle :

Comparé au contrat de prévoyance anciennement référencé, Harmonie Mutuelle indique que, par exemple, la longue maladie est mieux couverte dans le cadre du nouveau contrat.

A niveau d'option équivalent entre l'ancien et le nouveau contrat, Harmonie Mutuelle indique que l'agent est globalement

mieux couvert.

Harmonie Mutuelle précise qu'un agent pourra augmenter son niveau d'option au cours de la première année sans aucun questionnaire médical. Après la première année, un questionnaire médical devra être renseigné. L'adhésion a une option se fait *a minima* pour 12 mois si des prestations correspondant au niveau d'option choisi ont été versées.

Si aucune prestation n'a été versée à l'agent alors il devrait être possible de baisser de niveau d'option à tout moment.

Harmonie Mutuelle souhaite qu'il y ait un maximum de souplesse dans l'intérêt des agents du MASAF.

Selon la CFDT

> *Il manque encore des informations pour bien comprendre le nouveau contrat proposé.*
>
> *A titre d'exemple :*
>
> - *les évolutions sur les droits des agents publics couvrent désormais un capital décès y compris dans la sphère privée. On peut donc s'interroger sur la garantie décès de Mutex/Harmonie Mutuelle : s'agit-il d'un capital qui s'ajoute à celui déjà prévu par l'État ?*
> - *Concernant la garantie invalidité permanente : l'option 3 mentionne un seuil de 33 000 € de capital, ce montant s'appliquerait-il à un agent dont la rémunération annelle aurait été inférieure à ce seuil ?*
>
> *Des précisions sur les niveaux de garanties restent donc attendues.*

Quels tarifs pour la prévoyance du MASAF ?

Les grands principes

Les cotisations ne sont pas déterminées en fonction de l'âge de l'agent, ni en fonction de son ancienneté.

Le taux de cotisation est bloqué les deux premières années du marché : les taux de cotisations proposés pour chaque garantie seront maintenus pendant deux ans puis revalorisés à partir de 2027 à un taux maximum fixé à 15 % par an et ce pendant toute la durée du marché.

Des bases de calcul différentes

- La **cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel se calcule sur la rémunération brute** (indiciaire, indemnité de résidence, NBI, primes de fonction mensuelles, compensatrice CSG, SFT). Les indemnités liées à des remboursements, à des rappels de rémunération, ou sujets à variation (CIA, télétravail) ne sont pas comptabilisées dans ce calcul. La cotisation est calculée de la manière suivante :

Garantie interministérielle de prévoyance	Taux de cotisation TTC au 1er janvier 2025
Type agent	Tous agents
Garantie décès en capital [1]	
Garantie ITT : Congé de longue maladie / Congé de grave maladie [2]	
Garantie Invalidité du 1er janvier 2025 à la date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'invalidité [3]	
Total garanties prévoyance (=[1]+[2]+[3]) avant entrée en vigueur du dispositif invalidité	0,787%
Garantie interministérielle de prévoyance	Taux de cotisation TTC à compter dela date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif
Type agent	Tous agents
Garantie Invalidité à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'invalidité [4]	
Total garanties prévoyance (=[1]+[2]+[4]) après entrée en vigueur du dispositif invalidité	0,787%

- Les **options sont calculées sur la rémunération nette avant impôt sur le revenu** (prélèvement à la source.). Le pourcentage de calcul dépend du niveau d'option :

Cotisations 2025 TTC	Option 1	Option 2	Option 3
	0,779%	0,827%	1,157%

Pour vous aider à **mieux comprendre votre bulletin de paie et trouver les bonnes informations**, la CFDT vous renvoie à sa fiche technique publiée le 18 juin dernier afin de mieux lire et comprendre son bulletin de paie (cliquer **ICI**).

Exemples de cotisations

- Exemples de montants de la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel (attention, il n'y a pas de plafond de rémunération au-delà duquel la cotisation n'augmente plus comme pour la complémentaire santé)

Rémunération de référence		1 800 €	2 000 €	2 200 €	2 400 €	2 600 €	2 800 €	3 000 €	3 200 €	3 400 €	3 600 €
Cotisation socle interministériel	0,787%	14,17 €	15,74 €	17,31 €	18,89 €	20,46 €	22,04 €	23,61 €	25,18 €	26,76 €	28,33 €
Participation employeur	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €
Cotisation nette après déduction participation		7,17 €	8,74 €	10,31 €	11,89 €	13,46 €	15,04 €	16,61 €	18,18 €	19,76 €	21,33 €

- Exemples de montants des coûts optionnels (attention, il n'y a pas de plafond de rémunération au-delà duquel la cotisation n'augmente plus comme pour la complémentaire santé)

Rémunération de référence		1 800 €	2 000 €	2 200 €	2 400 €	2 600 €	2 800 €	3 000 €	3 200 €	3 400 €	3 600 €
Option 1	0,779%	14,02 €	15,58 €	17,14 €	18,70 €	20,25 €	21,81 €	23,37 €	24,93 €	26,49 €	28,04 €
Option 2	0,827%	14,89 €	16,54 €	18,19 €	19,85 €	21,50 €	23,16 €	24,81 €	26,46 €	28,12 €	29,77 €
Option 3	1,157%	20,83 €	23,14 €	25,45 €	27,77 €	30,08 €	32,40 €	34,71 €	37,02 €	39,34 €	41,65 €

Le **montant total de la cotisation prélevée sur le compte bancaire de l'agent sera**

- a minima de la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel s'il choisi adhérer au contrat de prévoyance
- + la cotisation liée à l'option éventuellement choisie

Les 7 € de contribution seront versés sur le bulletin de paie.

Des interrogations demeurent :

Il a été indiqué que comme pour la PSC santé, la **cotisation pour la prévoyance n'était pas réellement fixe mais suivait l'évolution de la rémunération…** or techniquement, la prévoyance ne fonctionne pas comme la PSC santé puisqu'elle n'est pas prélevée sur le bulletin de paie en raison de son

aspect non obligatoire.

Mutex/Harmonie Mutuelle ne sait pas encore de quelle manière sera prélevée un différentiel de cotisation si la rémunération évolue, il est probable que cela soit fait une fois par an (avec un rappel ?…) à moins que la réglementation évolue et permette un accès aux données de paie à Mutex/Harmonie Mutuelle pour des calculs « en temps réel ».

> *La CFDT attend sur ce point des compléments d'information afin que les agents puissent comprendre sans difficulté toute évolution du montant de cotisation qui sera prélevé sur leur compte.*

Et que dire des tarifs ? Au regard des nouveaux droits inscrits dans le statut des agents publics, **on aurait pu espérer a minima un maintien du montant des cotisations avec de meilleures garanties de l'État… or il n'en est rien**. Mutex/Harmonie Mutuelle a indiqué que l'ancien régime de cotisation était déficitaire et qu'il y aurait eu une augmentation des cotisations de l'ordre de 15 %. Or même avec 15 % d'augmentation, les cotisations de l'ancien contrat seraient moins onéreuses que dans le cadre du nouveau contrat… Mutex/Harmonie Mutuelle le justifie aussi d'un changement de périmètre pour le calcul des cotisations et de meilleures garanties par rapport à l'ancien contrat.

> *Alors même que les droits des agents publics se sont améliorés en matière de prévoyance couverte par l'État,* ***la CFDT reste surprise par les montants des nouvelles cotisations*** *qui auraient pu mécaniquement baisser… il n'en sera rien. Avec pour un certain nombre d'agents une PSC santé en hausse et une prévoyance en hausse, même si les garanties offertes aux agents semblent meilleures,* ***c'est encore le pouvoir d'achat des agents qui in fine sera érodé****.*

Quels impacts sur la paie des agents ?

Agents actifs du MASAF	Agents actifs MASAF en 2024	Agents actifs MASAF à partir du 1er janvier 2025
Agents bénéficiaires d'une prévoyance chez Harmonie (référencée par le MASAF jusqu'à 2024)	**0 € de contribution employeur** sur la fiche de paie	L'agent **peut conserver son contrat prévoyance chez Harmonie ou son assureur** dans les conditions qui lui seront fixées **0 €** de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou L'agent **peut résilier auprès de Harmonie pour rejoindre le contrat proposé** par la compagnie d'assurance qui sera référencée par le MASA **7 € sur le bulletin de paie** versés mensuellement par l'employeur à partir de la date d'adhésion
Agents bénéficiaires d'une mutuelle prévoyance chez AG2R ou Groupama *Dans le cadre du référencement avec le MASA, les mutuelles Santé et Prévoyance faisaient l'objet d'un contrat commun. Avec la fin de la mutuelle santé, la mutuelle prévoyance ne sera plus valide à partir du 1er janvier 2025* Agent bénéficiaire d'une prévoyance auprès d'une autre compagnie d'assurance non référencée		L'agent peut reprendre un nouveau contrat chez AG2R/Groupama avec des conditions probablement différentes **0 €** de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie OU L'agent peut prendre/maintenir un contrat de prévoyance chez n'importe quel assureur **0 €** de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou l'agent peut rejoindre le contrat proposé par la compagnie d'assurance qui sera référencée par le MASA **7 € sur le bulletin de paie versés mensuellement par l'employeur** à partir de la date d'adhésion

Comment se traduira la contribution employeur sur le bulletin de paie ?

La cotisation est prélevée directement sur le compte bancaire de l'agent et ne figure donc pas sur le bulletin de paie.

Seule la contribution employeur de 7 € figurera sur une ligne spécifique sur le bulletin de paie lorsque l'agent aura souscrit au contrat Mutex/Harmonie Mutuelle.

Que faire de mon contrat de

prévoyance actuel ? Quand résilier ?

Pour les agents du MASAF qui bénéficient déjà d'un contrat prévoyance auprès d'une mutuelle actuellement référencée par le MASAF :

- **Les agents affiliés aux mutuelles d'AG2R et Groupama ne pourront pas conserver leur contrat, les volets santé et prévoyance étant liés dans le contrat**. Ces agents pourront donc choisir de s'affilier ou non à à l'offre prévoyance proposée par Mutex/Harmonie mutuelle. Il n'y a aucune démarche à faire pour résilier.
- Pour les agents aujourd'hui affiliés chez Harmonie fonction publique, les garanties santé et prévoyance sont deux offres distinctes. Ces agents pourront adhérer au contrat de Mutex/Harmonie Mutuelle au cours de l'année 2025. Harmonie Mutuelle doit contacter les agents concernés.

Pour les autres agents qui bénéficient d'un contrat de prévoyance auprès d'une autre mutuelle que celles référencées au MASAF :

- L'agent qui souhaite conserver son contrat de prévoyance peut le faire sans difficulté mais ne peut bénéficier de la participation de 7 €.
- L'agent déjà engagé depuis moins d'un an dans un contrat prévoyance devra attendre la date anniversaire pour le dénoncer s'il souhaite rejoindre le contrat proposé par Mutex/Harmonie mutuelle. L'affiliation pourra se faire sans questionnaire tout au long de l'année 2025 et sans délai de carence.
- Les agents engagés auprès d'une autre prévoyance depuis plus d'une année et qui souhaitent souscrire à Mutex/Harmonie mutuelle devront dénoncer leur contrat en respectant les durées de préavis prévues (généralement 2

mois) pour ensuite s'affilier à la nouvelle offre de Mutex. Il n'y aura pas de questionnaire de santé.

Quel que soit votre cas, prenez le temps de bien relire votre contrat pour en connaître les dates d'échéance.

Rappel : un agent qui n'a pas souscrit de contrat de prévoyance peut choisir de rester non affilié.

Que devient la prévoyance en cas de mobilité ?

- Vous êtes nommés sur un poste au MASAF ?
  - L'agent peut choisir de conserver son ancien contrat de prévoyance ou d'adhérer au contrat de Mutex/Harmonie Mutuelle. Si l'agent maintient un contrat autre que celui de Mutex/Harmonie Mutuelle, il ne pourra pas bénéficier de la contribution employeur du MASAF.
  - Si l'agent nommé au MASAF bénéficie d'un contrat prévoyance chez un autre assureur que Mutex/Harmonie Mutuelle depuis moins de 12 mois alors le contrat continue jusqu'à sa date d'échéance, et, la participation employeur du MASAF ne sera versée que si l'agent choisit de rejoindre le contrat de Mutex/Harmonie Mutuelle.
- Vous quittez le MASAF pour un autre employeur public ?
  - Soit vous conservez la prévoyance du MASAF mais vous ne percevrez plus la participation de 7 €.
  - Soit le nouvel employeur dispose de son propre contrat prévoyance, l'agent résilie donc le contrat prévoyance Mutex/Harmonie dans les délais et adhère au contrat de son nouvel employeur pour continuer de bénéficier d'une participation éventuelle de son employeur.

Pour aller plus loin

- *Le support de présentation Harmonie Mutuelle / Mutex*

prevoyance Mutex

- *La FAQ PREVOYANCE à* consulter sur le lien **ICI**
- *Les principaux textes réglementaires*
  - Décret n°2024-678 du 4 juillet 2024 relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique de l'État
  - Accord interministériel du 26 février 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État
  - Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État

---

Fiche pratique PSC : Cotisation santé

Version mise à jour le : 21 octobre 2024

Cotisation de la PSC santé et

impacts sur la rémunération et le bulletin de paie

Rappel du contexte

La protection sociale complémentaire (PSC) ‘santé’ sera obligatoire pour les agents actifs dès le 1er janvier 2025. En fonction de situation personnelle, et à partir de cette date, les agents actifs du MASAF constateront de nouvelles lignes sur les bulletins de paie. Cet article vise à expliquer les principaux changements que vous pourrez observer.

PSC santé et rémunération, qu’est-ce qui se voit sur la rémunération ?

Il est important de rappeler que les **options choisies pour l’agent** ainsi que la cotisation et les options de **ses ayants droit seront directement prélevés sur son compte bancaire et non pas sur sa rémunération**.

Par contre, les participations de l’employeur au titre de la complémentaire santé de l’agent ou au titre des éventuelles options souscrites par l’agent feront l’objet d’un versement sur la rémunération de l’agent. Ainsi, sur le bulletin de paie d’un agent actif adhérent à la nouvelle complémentaire santé, cela se traduira par l’apparition d’au moins trois nouvelles lignes et la suppression de la contribution employeur PSC actuellement versée. Cette fiche sera ultérieurement complétée des codes indemnitaires dès qu’ils seront communiqués.

Que se passe-t-il sur la paie pour un agent actif qui ne s'affilie pas à la complémentaire santé du MASAF ?

Il y a deux cas de figure :

- Soit l'agent ne s'affilie pas car il entre dans un cas de dispense (dérogation) d'affiliation (voir article socle) : il **doit alors impérativement demander une dispense** auprès de MERCER , il continuera de bénéficier de son ancienne mutuelle mais ne percevra plus de contribution PSC par son employeur ;
- Soit l'agent omet de s'affilier qu'elle qu'en soit la raison, ou ne demande aucune dispense : dans ce cas, l'agent actif est **automatiquement pré-affilié** à la complémentaire santé. **A partir du 1er janvier 2025, seule sa cotisation individuelle (panier de soin) sera prélevée sur sa rémunération**. Il **ne pourra prétendre à aucun remboursement** de la part de la nouvelle mutuelle du MASAF tant qu'il n'aura pas validé et finalisé son affiliation.

Principales modifications sur le bulletin de paie à partir du 1er janvier 2025

Si l'agent actif s'affilie ou se dispense dans les calendriers précisés, les modifications visibles sur le bulletin de paie seront les suivantes :

Agents actifs du MASAF	Agents actifs MASAF en 2024	Agents actifs MASAF à partir du 1er janvier 2025
Agents adhérant d'une mutuelle santé référencée (Harmonie, AG2R, Groupama) en 2021	Versement de la contribution forfaitaire PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024 apparaissant à la ligne 202354 du bulletin	Obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Suppression de la ligne de contribution PSC à 15 € Prélèvement sur la rémunération de la cotisation de l'agent Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agents adhérant d'une mutuelle santé non référencée déclarée au MASAF en2021	Versement de la contribution forfaitaire PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Suppression de la contribution forfaitaire de 15 € Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation OU Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Suppression de la ligne de contribution PSC à 15 € Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agents adhérant d'une mutuelle santé non référencée non déclarée au MASA en 2021	Pas de versement de contribution PSC	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation OU Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé obligatoire par son conjoint déclarée au MASAF en 2021	Versement forfaitaire de la contribution PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Suppression de la contribution forfaitaire de 15 € Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé obligatoire par son conjoint non déclarée au MASAF en 2021	Pas de versement de contribution PSC	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé non obligatoire par son conjoint déclarée au MASAF en 2021	Versement forfaitaire de la contribution PSC employeur de 15 € brut / mois jusqu'au 31/12/2024	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Suppression de la contribution forfaitaire de 15 € Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation OU Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Suppression de la ligne de contribution PSC à 15 € Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)
Agent bénéficiant d'une mutuelle santé non obligatoire par son conjoint non déclarée au MASAF en 2021	Pas de versement de contribution PSC	Dispense pour maintien de l'ancienne mutuelle Dispense à renouveler chaque année jusqu'à la fin de l'obligation OU Résiliation de l'ancienne mutuelle et obligation d'affiliation au contrat collectif MASAF Prélèvement de la cotisation individuelle sur la paie Versement des différentes contributions employeurs selon les cas (agent + ayant droit)

Précisions sur les préavis pour dénoncer son contrat :

Dès lors que l'agent bénéficie d'une mutuelle avec plus de 12 mois d'ancienneté en 2024, il peut résilier son contrat avec son assureur avant le 30 novembre 2024 (préavis réglementaire d'un mois afin de basculer sur le nouveau dispositif).

Si l'agent actif du MASAF a contracté une mutuelle courant 2024, hors celle référencée par le MASAF en 2024, la loi impose une durée minimum de 12 mois avant que l'agent puisse dénoncer son contrat pour rejoindre le contrat collectif. Dans cas, il conviendra de résilier au moins un mois avant la date d'échéance du contrat. Pendant la durée où l'agent n'adhère pas au contrat collectif du MASAF, il ne pourra percevoir aucune contribution employeur.

La cotisation prélevée est-elle fixe ou variable ? Soyons transparent : Non !

Avec les anciennes mutuelles santé, le montant mensuel de la cotisation était défini le plus souvent sur les revenus perçus de l'année précédente. Si pour une raison ou une autre, des éléments de rémunération étaient ajoutés en cours d'année, leur ajout n'avait pas d'impact sur le montant de la cotisation. La révision était annuelle et c'était au moment de la révision que les écarts de rémunération étaient intégrés dans le nouveau calcul de cotisation. Pour d'autres, la cotisation pouvait être fixée mensuellement et être révisée annuellement selon un coefficient inscrit au contrat.

Le nouveau dispositif PSC est désormais plus complexe à partir du 1er janvier car le montant **de la cotisation suit les évolutions de la rémunération de l'agent dans la limite du plafond de sécurité sociale**. Le montant de la cotisation peut

donc varier certains mois comme les mois où est versé le CIA, un rappel de paie, un avancement d'échelon…

Sur quels éléments de paie se base le calcul de la PSC santé ?

Il est indiqué que la cotisation se calcule sur la rémunération brute de l'agent. Dans le détail, ce qui est appelé « assiette de cotisation », autrement dit la base de calcul, ne se fait que sur certains éléments constitutifs de la paie et non pas l'intégralité de la rémunération brute.
L'assiette se compose notamment de :

- L'indice
- L'indemnité de résidence
- La nouvelle bonification indiciaire
- Les avantages en nature
- Certaines indemnités mais pas toutes ! Seules les primes et indemnités assujetties au prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont concernées. On retrouve donc dans la base de calcul des primes comme l'IFTC, l'IFTS ou la PRAC, le CIA, les astreintes, probablement la prochaine indemnité remplacement en abattoir ……

Le montant de la cotisation PSC se verra donc augmenté sur le mois de paiement de l'indemnité concernée. Cela implique que si vous touchez des astreintes chaque trimestre et du CIA, vous aurez au moins 5 mois dans l'année ou le montant de la PSC sera modifié. Si votre indice ou fonction change entraînant une modification de rémunération alors votre PSC verra aussi son montant modifié à la hausse.

Les primes et indemnités non assujetties à la CSG et CRDS n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la cotisation, notamment :

- Le forfait mobilité durable,
- Les remboursements d'abonnements transports Ile-de-France ou hors Ile-de-France,
- Certaines heures supplémentaires (dans la limite des plafonds fixés autorisant la désocialisation de ces indemnités) ou primes désocialisées.

Quelques exemples de calculs de la cotisation pour comprendre les impacts de l'évolution du montant de la paie

- Exemple 1 d'un agent touchant 2 350 € brut par mois

a	**Cotisation agent/mois**	34,45 €	34,45 €	34,45 €	34,45 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	34,45 €	46,15 €	58,60 €	71,59 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	71,61 €	88,31 €	100,76 €	113,75 €	

- Cet agent perçoit 1 000 € brut de CIA : sa cotisation est donc recalculée de la manière suivante ;

a	Cotisation agent/mois	42,56 €	42,56 €	42,56 €	42,56 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	42,56 €	54,26 €	66,71 €	79,70 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	79,72 €	96,42 €	108,87 €	121,86 €	

Pour cet exemple, pour 1000 € brut de CIA versé, le surcoût de la cotisation est de 8,11 € avec ou sans option.

- Exemple 2 d’un agent touche 3 300 € brut par mois

a	Cotisation agent/mois	42,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	42,16 €	53,86 €	66,31 €	79,30 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	79,32 €	96,02 €	108,47 €	121,46 €	

- Cet agent perçoit 2 000 € brut de CIA : sa cotisation est donc recalculée de la manière suivante ;

a	Cotisation agent/mois	46,73 €	46,73 €	46,73 €	46,73 €	Prélevé sur rémunération
b	Option 1		11,70 €			Prélevé sur RIB
	Option 2			24,15 €		
	Option 3				37,14 €	
c	Total (a+b)	46,73 €	58,43 €	70,88 €	83,87 €	
d	Participation employeur	37,16 €	42,16 €	42,16 €	42,16 €	
	Contribution employeur option	0,00 €	5,00 €	5,00 €	5,00 €	Ajouté à la rémunération
e	Coût total cotisation agent (c+d)	83,89 €	100,59 €	113,04 €	126,03 €	

Pour cet exemple, pour 2000 € brut de CIA versé, le surcoût de la cotisation est de 4,17 € avec ou sans option. L’application du plafond de rémunération de la sécurité sociale limite ainsi la hausse de la cotisation.

Que se passe-t-il en cas de régularisation de paie ?

- Si le rappel de paie est positif, la cotisation PSC est automatiquement recalculée à la hausse sur la base des éléments indiqués dans la limite du plafond de sécurité sociale (3864 € pour l’année 2024, le plafond 2025 pourrait être modifié)
- Si le rappel de paie est négatif, la cotisation devrait aussi faire l’objet d’un recalcul. A ce stade, ce sujet

est cependant expertisé et sera précisé ultérieurement dès la confirmation par l'administration du MASAF.

Comment savoir si le montant prélevé est le bon ? Confiance !

Avant tout, il va falloir faire confiance aux outils de calcul de la paie surtout si le montant de la rémunération venait à changer d'un mois à l'autre ! A moins que votre indice, vos montants de primes ou indemnités soient erronés, il n'y a aucune raison que le calcul de la PSC ne se réalise pas correctement…

Le calcul suit un process à peu près identique à celui du prélèvement de l'impôt à la source (or on sait que cela fonctionne bien !).

La PSC sera-t-elle installée en temps et en heure ?

Pour les agents actifs en poste au 31 décembre 2024 et présents au 1er janvier 2025, la PSC devrait être correctement installée (dès lors que les agents se sont affiliés ou déclarés dispensés).

Pour les nouvelles prises en charge (nouveaux arrivants) : si la prise en charge se fait par un acompte, la PSC n'interviendra que sur le premier « vrai » mois de paie ! Il est par ailleurs probable que dans le cas de souscription à une option, les 5 € versés par l'employeur ne soient constatés que sur le second mois de paie « normal » de l'agent (délai d'échange de données entre le MASAF et MERCER).

PSC et mobilité : comment ça se passe ?

- Vous réalisez une mobilité au sein du MASAF ? Tant que votre affectation reste dans le champ du ministère, votre PSC suivra les évolutions de votre rémunération, les agents n'ont donc rien à faire sauf à signaler tout changement personnel (ayant droit).
- Si un agent réalise une mobilité en cours d'année, il relève dès sa nouvelle affectation de la PSC santé de son nouvel employeur. Les montants de votre nouvelle cotisation changeront sans aucun doute, même si aucun élément de votre rémunération ne change pas entre les deux employeurs.

Fiche pratique PSC concernant les agents actifs (bénéficiaires actifs) du MASAF

Version mise à jour le : 21 octobre 2024

Des démarches à faire et des décisions à prendre pour tous

en cette fin d’année 2024 !

1- La PSC est obligatoire à compter du 1er janvier 2025 pour tous les agents actifs du MASAF

A partir du 1er janvier 2025, l’adhésion au panier de soins de base devient obligatoire pour tous les agents actifs, affectés au MASAF et rémunérés par le MASAF, avec les conséquences suivantes :

- une cotisation qui varie entre 29,00 et 47,16 euros, selon votre rémunération, pour le panier de soins de base ;
- une cotisation, variable selon les mois puisqu’elle est fonction de la rémunération (qui varie notamment selon les primes ou un changement d’échelon), sera prélevée directement sur le salaire ; il ne sera donc pas possible de disposer d’un échéancier de prélèvement annuel ;
- Elle sera retirée automatiquement du revenu imposable ;
- la contribution de l’employeur (MASAF) de 37,16 euros sera versée directement sur la rémunération. Cette contribution est déjà déduite dans les tarifs mentionnés ci-dessus ;

En complément du panier de soin, 3 options sont proposées, avec une participation forfaitaire du MASAF de 5 euros et ce, quel que soit l’option retenue. **Le choix d’une de ces options est facultatif** et le prélèvement ne sera pas réalisé directement sur la rémunération mais sur le compte bancaire de votre choix.

Attention : dans le cas où vous souhaitez affilier vos ayants

droit (conjoints et enfants), **l'option sera identique pour vous-même et tous vos ayants droit. De plus, le changement d'option ne peut être demandé qu'au bout de 2 ans d'adhésion révolus.**

Pour connaître le coût de votre contrat de santé, vous pouvez utiliser le simulateur transmis par courriel par le gestionnaire MERCER au début du mois d'octobre :

https://www.groupagrica.com/agrica-prevoyance/psc-agriculture-simulateur.

Pour faire ce calcul via le simulateur, vous devez renseigner votre salaire mensuel brut (indiciaire, indemnitaire, NBI, SFT,…) , puis faire un des quatre choix suivants : base, option 1, option 2 ou option 3, et indiquer les ayants-droits.

A noter : le principe général est que vous devez adhérer au contrat de santé retenu par votre employeur, c'est-à-dire celui qui verse votre rémunération (en cas de doute, bien vérifier le nom de son employeur sur le bulletin de paie et le code affectation qui est le 203 pour le MASAF, code apparaissant avant votre numéro de sécurité sociale).

Dans le cas où vous êtes rémunéré par le MTE, vous devez donc adhérer à la PSC du MTE.

2- Des démarches à accomplir par tous les agents actifs du MASAF et des décisions à prendre

- ## Faut-il résilier le contrat de santé de ma mutuelle actuelle ? Quand ? Comment ?

Rappel : les mutuelles actuellement référencées par le MASAF

sont **AG2R**, **Groupama** et **Harmonie Fonction Publique (HFP)**.

- Si vous êtes adhérent à une des deux mutuelles référencées suivantes, **AG2R** ou **Groupama**, la résiliation de votre contrat de santé sera automatique et vous n'aurez aucune démarche à faire. **Attention** : les contrats de santé et de prévoyance sont liés, votre contrat de prévoyance sera donc également résilié. Vous aurez la possibilité de souscrire à un contrat prévoyance collectif proposé par le MASAF, avec une participation forfaitaire du MASAF de 7 euros mensuels, ou au contrat de prévoyance de votre choix sans participation du MASAF. **Voir fiche pratique Prévoyance**.
- **Attention** pour **AG2R** ou **Groupama**, certains agents ont un contrat individuel non référencé nous vous conseillons de vérifier la nature de votre contrat. Dans ce cas, vous devrez le résilier. Si vous êtes adhérent à **Harmonie Fonction Publique** (mutuelle référencée) depuis plus d'un an, vous avez reçu un message des services du ministère précisant que vous devez envoyer le formulaire de résiliation par courriel ou par courrier avant le 30/11/2024et non comme l'exige HFP, le 31/10/2024, ce qui est contraire à la réglementation et motivé par des questions pratiques (ne pas envoyer l'échéancier de prélèvements à des personnes qui ne seront plus adhérentes en 2025 et limiter le nombre de cartes de mutuelles éditées)..
- Si vous êtes adhérent à une mutuelle hors référencement depuis plus d'un an, vous devez envoyer votre demande de résiliation par courrier recommandé avec accusé de réception (modèle ci-joint) **avant le 30 novembre 2024**.Si vous êtes adhérent à **Harmonie Fonction Publique** (mutuelle référencée) ou à une mutuelle hors référencement depuis moins d'un an, vous devez envoyer votre demande de résiliation par courrier recommandé avec accusé de réception (modèle disponible en fin d'article) **avant le 31 octobre 2024 ou directement sur**

la plateforme HFP.

Il est possible que votre mutuelle demande une attestation de votre employeur pour justifier de votre adhésion à la PSC ; cette attestation est à demander à votre service RH de proximité (voir en fin d'article).

Attention : les contrats santé et prévoyance référencés étant dissociés pour **Harmonie Fonction Publique**, vous avez la possibilité de résilier votre contrat santé en remplissant le formulaire de résiliation et de conserver votre contrat prévoyance.

Si vous souhaitez également résilier votre contrat de prévoyance, vous devez adresser un courrier de résiliation par courriel ou par courrier, et ce **avant le 31 octobre 2024**. En effet, le délai minimum pour résilier ce contrat est de 2 mois (et non d'un mois comme pour le contrat de santé) (« Je souhaite également mettre fin à la même date (31/12/2024) à mon contrat prévoyance. **Consulter notre fiche pratique Prévoyance.**

Comment réaliser l'affiliation à la PSC obligatoire ?

Durant la 3ème semaine d'octobre, vous recevrez un courriel de la part du gestionnaire MERCER, avec un accès à la plate-forme d'adhésion.

Vous devrez alors faire les choix suivants :

- adhérer au panier de soins de base uniquement ou à l'une des 3 options facultatives proposées. **A noter** : ce panier de soins de base a des garanties équivalentes à l'option 2 du référencement ;
- affilier ou non vos ayants droit, conjoint et enfants. Dans le cas où vous choisissez d'affilier vos ayants droit, une attestation de sécurité sociale pour vous-

même et pour vos ayants droit, à télécharger sur ameli.fr ou www.msa.fr devra être fournie ;
- demander à bénéficier d'une dispense pour ne pas vous affilier à la PSC. Vous devrez alors fournir une attestation sur l'honneur (un modèle d'attestation sera prochainement fourni par le MASAF). Des contrôles seront faits par sondage et de façon régulière, par exemple pour vérifier votre adhésion effective au contrat de santé en tant qu'ayant droit de votre conjoint. Tout manquement à la fourniture des éléments demandés entraînera l'annulation de la dispense et donc l'adhésion obligatoire à la PSC

De plus, quels que soient vos choix optionnels, vous devrez fournir un RIB.

Quelles sont les questions à me poser pour mes ayants droit ?

Bien que demandé par la CFDT-SPAgri, il n'existe à ce jour pas de tarif « famille » dans le cadre de ce nouveau contrat collectif MASAF. Par conséquent, il est important de consulter les offres de la concurrence, en particulier pour des enfants qui sont étudiants. **Voir fiche pratique famille**.

Est-ce que je peux adhérer à deux complémentaires santé ?

Si ce choix n'est pas économique, il est cependant possible d'avoir 2 contrats santé. Dans ce cas, il faut rentrer la complémentaire santé de son choix dans AMELI puis envoyer les documents avec les remboursements à l'autre complémentaire santé pour obtenir un éventuel complément si cette dernière offre des garanties supérieures. **A noter** : la participation financière du MASAF ne portera que sur la PSC issue de l'offre collective du MASAF.

3- Des dispenses (ou « dérogations ») sont-elles possibles ? dans quels cas ?

Les principales possibilités de dispenses sont les suivantes :

- être bénéficiaire d'un contrat santé obligatoire **ou non** en tant qu'**ayant droit**, par le **conjoint notamment** ;
- être en **CDD** et bénéficier d'un contrat santé (couverture individuelle des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident). Cette dérogation est sans limite de durée. **Attention** : dans ce cas, pas de participation de l'employeur (15€) et pas de complémentaire santé gratuite pendant un an à la rupture du contrat pour le CDD et ses ayants droit ayant souscrit au contrat ;
- être déjà couvert par un contrat santé (contrat individuel pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident), au 1er janvier 2025. Cette dérogation ne peut excéder une durée d'un an ;
- être bénéficiaire de la **couverture complémentaire santé solidaire** (dispositions de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale).

4- Comment s'informer ?

L'information et la formation des gestionnaires RH de proximité est en cours.

Une Foire Aux Questions, régulièrement mise à jour, est disponible sur le site Intranet du MASAF (à consulter **ICI**).

Des informations, également régulièrement mises à jour, sont disponibles sur le site de MERCER.

De plus, à compter du 22 octobre 2024, une plateforme téléphonique (09 71 09 19 61) répondra aux différentes questions des agents.

Pièces jointes :

- ***modèle de courrier de résiliation pour Harmonie fonction publique (fichier modifiable sur site Mercer ICI)***

66feb358f5f9de05935ec338_résiliation mutuelleharmonie

- ***modèle de courrier de résiliation autres mutuelles (fichier modifiable sur site Mercer ICI)***

66feb34991b0552e4a513e39_résiliation mutuelle-1

- ***Attestation sur l'honneur (fichier modifiable sur le site Mercer ICI)***

66ff9e7ed1c83d64ec374683_attestation employeur-3

Fiche pratique PSC : Famille – Ayants droit

Version mise à jour le : 7 novembre 2024

Conjoint – enfants majeurs ou mineurs – Petits enfants (Ayants droit)

La complémentaire santé mise en place par le MASAF permet, dans le cadre de son accord ministériel, aux conjoints, enfants et petits-enfants à charge de l'agent du MASAF d'adhérer à ce dispositif.

Il n'y a aucune obligation pour les ayants droit des agents du MASAF d'adhérer à la complémentaire santé du MASAF. Ils peuvent très bien adhérer à d'autres mutuelles, avec une option adaptée à leurs besoins, ce que ne permet pas la complémentaire santé du MASAF puisqu'une seule option est possible pour le bénéficiaire et pour tous ses ayants droit.

Il vous faut choisir la solution qui est dans votre intérêt et évaluer le rapport coût/garanties des différents dispositifs.

Quels sont les ayants droit qui peuvent adhérer à la complémentaire santé du MASAF ?

- Le conjoint non séparé de corps, partenaire de PACS et concubin
- Enfants, petits-enfants à charge jusqu'à 25 ans (sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap)
- Veufs/veuves et orphelins/orphelines

Des documents justificatifs, comme par exemple un rattachement à votre avis d'imposition pour un enfant majeur, vous seront

demandés mais ils ne sont pas encore définis à ce stade.

Quel est le coût pour le conjoint ?

Ci-dessous, le détail des tarifs de la complémentaire santé du MASAF :

	Panier de soin	Option 1	Option 2	Option 3
Conjoint	83,55	12,88	26,55	40,83

Quel est le coût pour les enfants ?

Ci-dessous, le détail des tarifs de la complémentaire santé du MASAF :

	Panier de soin	Option 1	Option 2	Option 3
Enfant 1 < 21 ans	37,98	5,86	12,07	18,56
Enfant 2 < 21 ans	37,98	5,86	12,07	18,56
Enfant 3 et suivants < 21 ans	0	0	0	0
Enfant > 21 ans	53,17	8,19	16,9	25,98

Pour un agent du MASAF qui adhère avec son conjoint et un enfant ou 2 enfants ou sans son conjoint, le coût total évolue selon le tableau suivant.

Ci-dessous, le détail des tarifs de la complémentaire santé du MASAF, selon différentes situations :

	Panier de soin	Option 1	Option 2	Option 3
Agent + conjoint + 1 enfant de moins de 21 ans	**150,46 /168,62**	175,9/194,06	208,22/226,38	241,98/260,14
Agent + conjoint + 2 enfants et plus de moins de 21 ans	188,44/206,6	218,74/237,9	258,27/276,43	298,52/316,68
Agent + 1 enfant de moins de 21 ans	66,91/85,07	79,44/97 ,63	98,12/116,28	117,6/135,76
Agent + 2 enfants et plus de moins de 21 ans	104,89/123,05	123,31/141,47	148,17/166,33	174,14/192,3

Lorsque vous prenez choisissez une option, elle s'applique obligatoirement à l'ensemble des ayants-droits de l'agent du MASAF. Il n'est donc pas possible de prendre des options différentes pour l'agent du MASAF, pour le conjoint ou encore les enfants.

Au regard de ces tarifs, force est de constater qu'ils sont élevés notamment pour les conjoints et les enfants de plus de 21 ans. C'est pourquoi la CFDT-SPAgri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations… malheureusement sans succès.

Les mutuelles sur le marché peuvent proposer des tarifs plus intéressants pour des garanties équivalentes. C'est la raison pour laquelle il faut prendre le temps de comparer et prendre la solution qui répond le plus à votre intérêt.

▪Mutuelle étudiant à partir de 10 €

Si vos enfants, sont **étudiants**, il existe des mutuelles à partir de 10 euros. Pour les étudiants, nous recommandons de regarder de près les garanties suivantes :

- Consultations médicales : médecin généraliste ou spécialiste.
- Hospitalisation : couverture des frais d'hospitalisation en cas de maladie ou de blessure nécessitant une admission1.

- Soins dentaires : visites chez le dentiste et les traitements dentaires.
- Soins optiques et ophtalmologiques
- Analyses et examens de laboratoire
- Frais de psychologie

Mutuelle enfant mineur (à partir d'une vingtaine d'euros)

Contrairement à ce que laisse penser une rechercher rapide sur internet, il est également possible de souscrire une mutuelle pour **un enfant mineur** sans que l'un des parents ne soit obligatoirement sur le contrat. Ces complémentaires santé ont été notamment prévues pour réduire la partie administrative dans le cas où les parents sont divorcés. Toutes les mutuelles ne le proposent pas, elles ne sont pas nombreuses sur le marché. Et souvent il faut un échange par mail ou par téléphone pour obtenir un devis. Vous pouvez nous contacter pour plus d'informations ou si vous rencontrez des difficultés à trouver une mutuelle spécifique pour vos enfants.

Si votre conjoint a une complémentaire santé obligatoire, et même si ce ne sont pas ses enfants, vos enfants peuvent sans doute bénéficier de sa complémentaire santé, par exemple via un pack famille avantageux. Regardez de près son contrat !

Pour les enfants, nous recommandons de regarder de près les garanties suivantes :

- Consultations médicales : médecin généraliste ou spécialiste.
- Hospitalisation : couverture des frais d'hospitalisation en cas de maladie ou de blessure nécessitant une admission1.
- Frais d'orthodontie pour les enfants dès 8-12 ans.

- Soins dentaires : visites chez le dentiste et les traitements dentaires.
- Soins optiques et ophtalmologiques
- Analyses et examens de laboratoire
- Frais d'orthophonie pour les enfants dès 10-12 ans également.
- Frais de psychologie
- Frais d'orthopédie

Si vous êtes en couple et que vous travaillez dans 2 ministères différents et que la complémentaire santé de votre conjoint est plus intéressante, vous pouvez demander la dispense ou dérogation qui vous permet d'adhérer à la complémentaire santé de votre conjoint et contracter votre complémentaire santé avec la complémentaire santé de votre conjoint.

Pour plus d'équité, la CFDT/SPAgri continuera à porter la demande d'une évolution du cahier des charges du marché, avec la mise en place d'un véritable tarif « famille », notamment pour les familles monoparentales, déjà particulièrement fragilisées par l'inflation et la hausse du coût de la vie.

La page est en cours de finalisation, encore un peu de patience avant de pouvoir la consulter !