

1er groupe de travail rémunérations – La CFDT fonctions publiques est partie !

Alors que la CFDT Fonctions publiques porte depuis plusieurs mois la revendication d'une véritable négociation sur les parcours de carrière et les rémunérations des agents publics, l'ouverture annoncée d'un cycle de discussions le 13 avril 2026 suscitait des attentes légitimes. Dans un contexte de forte hausse des prix du carburant, et de tensions accrues sur le pouvoir d'achat, les agents attendaient des signaux concrets.

Prise en charge des abonnements de transport domicile-travail

Bonne nouvelle : votre employeur continue de prendre en charge une partie de vos frais de transport entre votre domicile et votre lieu de travail.

La note de service mise à jour en mars 2026 précise les règles à connaître pour en bénéficier facilement.

Écarts de rémunération femmes/hommes dans les ministères : 9,8 % en 2025, des progrès... mais des inégalités persistantes

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de publier un nouveau numéro de Stats Rapides consacré aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2025.

Remplacements exceptionnels en abattoir : nouvelles modalités de recensement et d'indemnisation

Une note de service publiée le 29 janvier 2026 précise les modalités de recensement et d'indemnisation des agents assurant des remplacements à titre exceptionnel en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles.

Elle abroge l'instruction précédente du 4 janvier 2024 et s'inscrit dans le cadre du plan d'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir.

Rémunérations des agents publics : salaires, primes et inquiétudes sur la politique du gouvernement

Analyse faisant suite au courrier intersyndical adressé au Premier ministre le 16 janvier et un éclairage sur la mission d'évaluation des primes et indemnités des agents publics révélée par Acteurs publics.

Salaires dans la Fonction publique : l'intersyndicale interpelle le Premier ministre

Le 16 janvier 2026, l'intersyndicale Fonction Publique (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP) a adressé un courrier au 1er ministre, relatif aux rémunérations des agents publics.

Calendrier prévisionnel des payes et des pensions 2026

Calendrier prévisionnel 2026 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État.

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

Mis à jour le 2 décembre 2025

La CFDT-Agriculture écrit à la cheffe du SRH.

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

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

Comme indiqué dans notre article lors de sa publication le 9 novembre dernier, le juge administratif a déjà statué sur

l'illégalité d'une telle mesure.

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

A suivre...

Revalorisation des barèmes annuels de l'IFSE

→ Agents affectés en Ile-de-France :

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

→ Agents affectés hors Ile-de-France :

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

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

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

budgétaires, il n'en demeure pas moins que ce chantier était annoncé depuis deux ans par le SRH.

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

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

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

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

rectifications matérielles de certains barèmes.

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

Quid des agents de catégorie B

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

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

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

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

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

Par ailleurs, sous le motif de rendre la nouvelle note de service plus claire et d'afficher les vrais barèmes que perçoivent les agents, l'administration a indiqué que les bonus liés à certaines fonctions étaient intégrés au barème. Revers de la médaille, la revalorisation peut sembler supérieure à ce qu'elle est en réalité, voire générer une baisse du barème.

Exemple : dans l'ancienne note de service, il était indiqué qu'un secrétaire général non logé d'un EPL de 4^e catégorie relevait du groupe 1.1 et bénéficiait d'une IFSE de 12.460 (SACS) ou 12.960 euros (SACE), auquel s'ajoutait un bonus de 1.295 euros, soit respectivement 13.755 et 14.255 euros au final. Dans la nouvelle note, la fonction est toujours dans le groupe 1 sans distinction particulière, ce qui correspond à un barème de 12.980 (SACS) ou 14.160 euros (SACE) en Ile-de-France, 11.000 (SACS) ou 12.000 euros (SACE) pour un EPL situé hors de l'Ile-de-France.

La CFDT-Agriculture incite très fortement les agents à vérifier l'évolution réelle de leur IFSE au regard des trois dernières notes sur le sujet (2023 et 2025), les montants

devant être appréciés au regard des différents éléments qui peuvent faire varier les primes (trop-perçus, moins-perçus, incidence d'arrêts maladie octroyés cette année, etc...).

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

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

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

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

La cartographie des fonctions

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

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

Ainsi, les SA affectés en service déconcentré hors Ile-de-France ainsi que dans l'enseignement passent de 4 groupes/sous-groupes à 3. Les TSMA affectés en administration centrale et en services déconcentrés passent de 2 groupes/sous-groupes à 3.

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

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

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

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

Quid de l'économie générale des nouveaux barèmes indemnitaires

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

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

Et concrètement...

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

2.2 (+1.050 euros annuels).

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

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

- **Dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, les barèmes s'étalent de +26,5 % à +69,4 %**. La revalorisation la plus basse concerne les SACS placés dans le groupe 1 (+3.020 euros).
- **Dans l'enseignement technique agricole en Ile-de-France, les barèmes varient de +18,7 % à +65,4 %**. La revalorisation la plus basse concerne les SACN classés dans le sous-groupe 2.2 (+1.610 euros annuels).
- **Dans l'enseignement hors Ile-de-France, les barèmes oscillent entre +0,6 % et +40,2 %**. La revalorisation la plus basse concerne les SACN classés dans le sous-groupe 2.2 (+50 euros annuels).

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

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

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

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

Dans une période où l'attractivité des métiers des TSMA est enfin reconnue comme une priorité par l'administration, la CFDT-Agriculture considère que le gel des barèmes des TSMA stagiaires est un très mauvais signal envoyé aux futurs agents recrutés.

La situation des infirmiers de l'État

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

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

- L'ensemble des agents logés ne bénéficient d'aucune

revalorisation ;

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

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

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

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

Et maintenant ?

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

du mois de septembre deux lignes relatives à l'IFSE :

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

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

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

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

Face à une note de service de 87 pages (contre 75 pour la précédente) présentée comme «simplifiée pour être plus lisible» (sic !), il reste difficile d'analyser tous les cas de figure. La CFDT-Agriculture se tient à votre disposition

en cas d'incompréhension face à votre placement dans un groupe RIFSEEP différent du précédent et/ou face au montant de votre revalorisation indemnitaire.

Document joint :

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

Fonctions à NBI et impact sur l'IFSE : la CFDT-Agriculture écrit à la cheffe du SRH

Le second groupe de travail qui, sur la forme s'apparentait plus à une simple réunion d'information, a permis à l'administration de présenter son « plan » pour l'octroi dans les prochains mois de points de NBI dans le cadre d'une cartographie de fonctions revisitée.

Face à la découverte en séance des propositions de l'administration et au mécontentement général des organisations syndicales, la cheffe du service des ressources humaines qui présidait la réunion a ouvert la possibilité d'une contribution écrite à l'issue de cette réunion.

La CFDT-Agriculture vous communique aujourd'hui sa

contribution qui exprime en particulier notre opposition à toute réduction de l'IFSE du montant de points de NBI octroyé.

[20251127_lettre_CFDT_CSRH_NBI_v1.2](#)

Supplément familial de traitement et réalisation du contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans

Dans le sommaire 43 du B0-Agri, le ministère en charge de l'Agriculture a publié deux notes de service :

- La première relative aux modalités de réalisation du contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans des agents bénéficiaires du supplément familial de traitement (SFT)
- La seconde relative aux modalités de gestion du supplément familial de traitement (SFT)

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



Il convient d'être vigilant sur la publication de la note qui définit la réalisation du contrôle de scolarité car elle conditionne le versement du SFT particulièrement pour les enfants à charge âgés de 16 à 20 ans.

La CFDT-Agriculture a souhaité communiquer une fiche technique décryptant les grands principes de fonctionnement du SFT.

[Fiche SFT_MAJ 20251105](#)

Documents à consulter :

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-662 du 16/10/2025 : Organisation du contrôle de scolarité 2024/2025 [ICI](#)
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-686 du 16/10/2025 : Supplément familial de traitement (SFT) – gestion courante [ICI](#)
- Fiche pratique sur les grands principes de fonctionnement du SFT de la CFDT-Agriculture [ICI](#)

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025

Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

Les ingénieurs de l'État... et les autres !

Les grandes lignes de la réforme

Evoquée depuis plusieurs années, notamment lors de la réforme de la haute fonction publique qui a abouti à la création du corps des administrateurs de l'État et du statut d'emploi des services d'inspection générale ou de contrôle, **les textes concernant les ingénieurs de l'État ont été publiés cet été.**

Pour le ministère chargé de l'agriculture (MASA), le seul corps concerné est celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). A l'instar des quatre autres corps impactés par cette réforme (ingénieurs de l'armement, ingénieurs des mines, inspecteurs généraux et administrateurs de l'INSEE, futurs membres du corps des ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée), ces agents voient leur statut évoluer à compter du premier décembre prochain.

Les principales évolutions sont les suivantes :

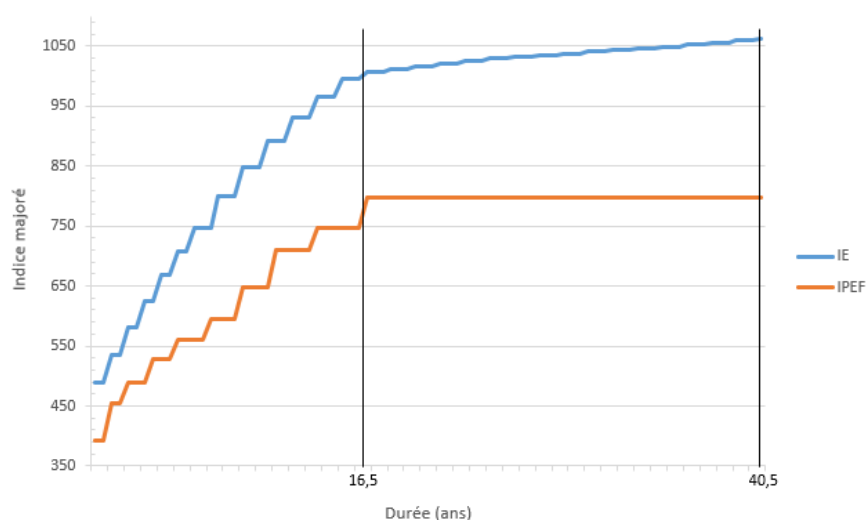
- **Structuration du corps en trois grades** (30 échelons pour le premier grade, 32 pour le deuxième et 30 pour le troisième).
- Recrutement diversifié avec **sept voies d'accès** (concours externe, interne, troisième concours, liste d'aptitude, examen professionnel, détachement suivi d'intégration, intégration directe).
- **Conditions d'avancement identiques** : au moins six ans de service pour un passage au deuxième grade, seize ans pour un passage au troisième grade. Une mobilité est

nécessaire dans les deux cas.

- Une **instance de gouvernance interministérielle** est créée afin de coordonner la gestion de ces corps (recrutements, rémunérations et avancements notamment).

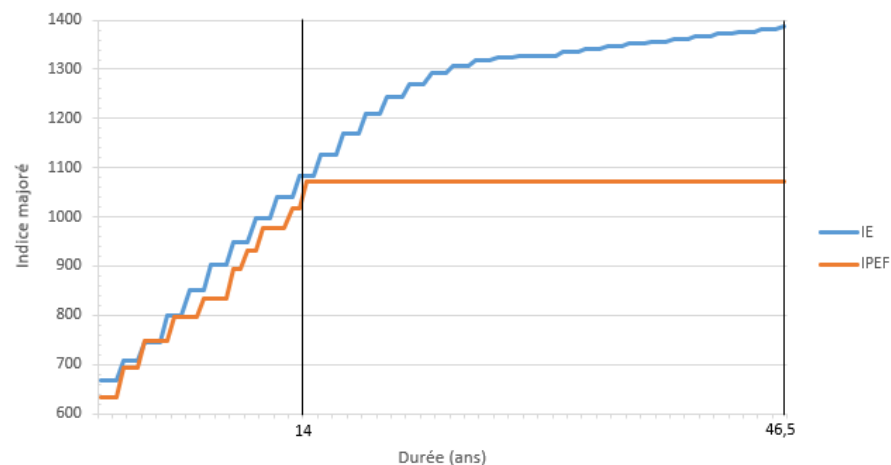
L'ensemble des IPEF sera donc reclassé au premier décembre prochain, à équivalence de grade pour les deux premiers grades. Les IGPEF seront reclassés dans un grade transitoire, en attendant que ces agents remplissent les dispositions statutaires pour accéder au grade sommital de leur corps.

Évolution indiciaire des premiers grades

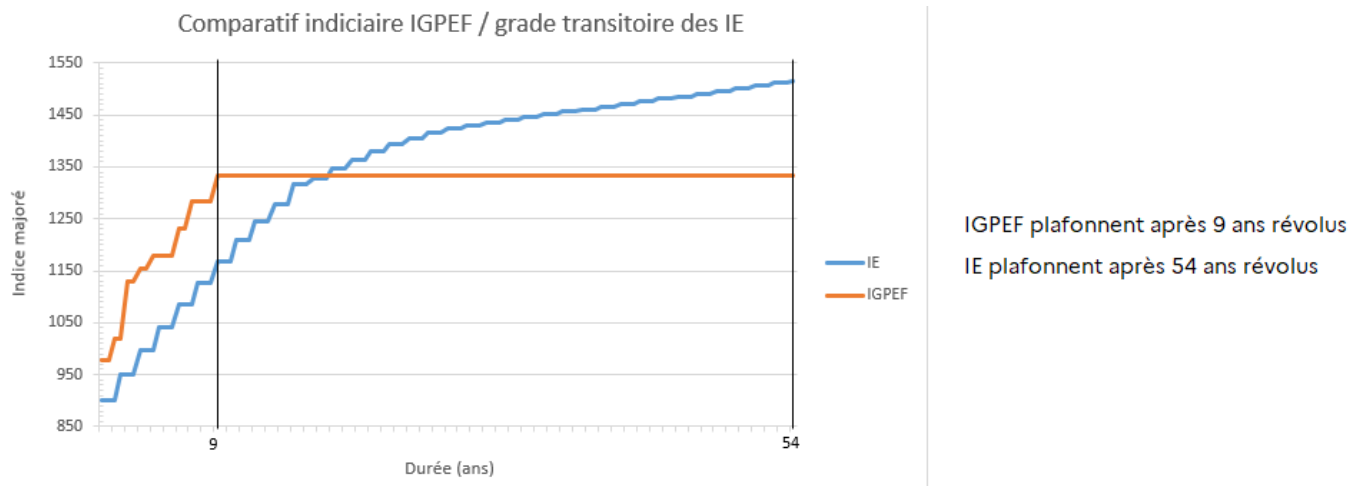


IPEF plafonnent après 16,5 ans révolus
IE plafonnent après 40,5 ans révolus

Évolution indiciaire des deuxièmes grades



IPEF plafonnent après 14 ans révolus
IE plafonnent après 46,5 ans révolus



Les missions des IPEF demeurent inchangées.

Concernant la **revalorisation indiciaire**, il n'est pas possible à ce stade de connaître le mois de paye sur lequel apparaîtront les changements, le SRH n'ayant pas à ce jour communiqué sur ce dossier.

Cette réforme risque toutefois de provoquer certains mécontentements. En premier lieu celui des ingénieurs concernés par cette réforme. En effet, si les nouvelles dispositions statutaires appliquées à ces quatre corps sont bien calées sur celles en vigueur pour les administrateurs de l'Etat depuis le 1er janvier 2022, on ne peut pas en dire autant de leur régime indemnitaire. Pour ce qui concerne les IPEF, aucune information ne permet en effet à ce stade d'affirmer que leur régime indemnitaire sera prochainement réévalué contrairement à celui des administrateurs de l'Etat dès la réforme de leur statut.

Qu'en est-il des inspecteurs de santé publique vétérinaires (ISPV) ?

Le MASA a toujours considéré, tant dans ses déclarations que ses écrits, qu'il considérait le corps des ISPV comme un corps dit « A+ ». Leur décret statutaire indique d'ailleurs que les

agents appartenant à ce corps « constituent un corps supérieur à caractère technique (...) ».

Dans une période où les crises sanitaires se succèdent, où un effort particulier est demandé par le ministère et où la DGAL indique dans ses orientations stratégiques pour 2024-2027 qu'une « implication collective est (...) nécessaire s'agissant de l'anticipation et de la gestion des crises sanitaires », que « la mobilisation sur ces sujets devra être anticipée » et qu'il convient de « poursuivre la démarche de management par la qualité avec une attention particulière à avoir sur la gestion de la compétence », notamment au regard des parcours qualifiants, il n'est pas certain que cette discordance entre les statuts des deux corps techniques supérieurs du MASA aide beaucoup, d'autant plus qu'à groupe RIFSEEP identique les plafonds indemnitaires des ISPV demeurent inférieurs à ceux des IPEF.

Le rapport au Premier ministre sur les grands corps techniques de l'Etat de janvier 2022 devait notamment répondre à la question des futurs besoins de l'Etat en compétences techniques. Ce rapport indiquait que « les corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV), des pharmaciens inspecteurs de santé publique et des médecins inspecteurs de santé publique fournissent des compétences spécifiques de haut niveau. La mission ne peut que recommander d'examiner la situation de ces corps ». Il est dommage que le MASA n'ait pas pu peser sur les arbitrages finaux concernant l'évolution statutaire d'un corps dont il est le seul ministère de tutelle.

Vers la pérennisation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Le dispositif de rupture conventionnelle, instauré en 2020 dans la fonction publique à titre expérimental pour les fonctionnaires (et de manière pérenne pour les contractuels), arrive à échéance le 31 décembre 2025. À la lumière du [rapport d'évaluation](#) transmis au Parlement au printemps dernier, le gouvernement a confirmé sa volonté de rendre ce dispositif définitif, tout en l'adaptant.

Un bilan contrasté mais jugé positif

Depuis 2020, plus de **7 400 fonctionnaires** ont eu recours à la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'État. L'Éducation nationale concentre à elle seule près de 4 000 ruptures, suivie par Bercy (850) et le ministère de l'Intérieur (350).

Le coût total des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) atteint **186 millions d'euros** depuis la mise en place du dispositif, avec de fortes disparités selon les ministères. Les montants versés varient en fonction des ministres, de 15 000 € à 60 000 € en moyenne.

Le rapport dresse un constat nuancé :

- **Souplesse et efficacité** : la rupture conventionnelle est perçue comme un outil utile pour accompagner des projets professionnels, régler des situations RH complexes ou éviter des contentieux.
- **Un dispositif mal compris** : certains agents considèrent à tort qu'il s'agit d'un droit automatique, ce qui a pu

générer des tensions et des refus.

- **Des risques d'abus** : de nombreuses demandes émanant d'agents proches de la retraite interrogent sur un possible « effet d'aubaine ». Et aussi recours à ce dispositif non pas pour des raisons professionnelles, mais simplement pour bénéficier de conditions de départ plus avantageuses que celles offertes par d'autres modes de rupture, tels que la démission. Ce phénomène a été particulièrement observé dans des ministères où les agents choisissent ce départ pour maximiser leurs indemnités.
- **Un impact RH réel** : les départs d'agents qualifiés peuvent fragiliser certains services, notamment lorsqu'ils ne sont pas anticipés.

Déjà en décembre 2023, **la Cour des Comptes avait fait une mise en garde** sur l'encadrement des ruptures conventionnelles. Dans son [référé](#) elle pointait une **“gestion problématique”** de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique d'État, avec une « **faiblesse générale des dossiers** » et une absence de vérification des montants par les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels. La Cour des Comptes avait demandé une « *remise en ordre rapide* » notamment en soumettant, dès 2024, à tous les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels, les dossiers de liquidation de l'ISRC avec mention obligatoire du revenu annuel brut et des droits à retraite sans décote des agents concernés.

Une volonté claire de pérenniser

Dans une [réponse parlementaire publiée en août](#), le ministère de la Fonction publique a confirmé que la **pérennisation par la loi est envisagée dès 2026**. Deux possibilités pour y parvenir :

- Le projet de loi de finances pour 2026,

- ou le futur projet de loi de simplification des procédures RH prévu à l'automne.

Le gouvernement insiste sur le caractère "**limité mais réel**" du **succès de l'expérimentation**, et souhaite désormais sécuriser juridiquement ce mode de cessation de fonctions.

Des évolutions à prévoir

La pérennisation devrait s'accompagner d'ajustements pour mieux encadrer le dispositif. Parmi les pistes étudiées :

- Création d'un **outil interministériel de suivi** des ruptures conventionnelles, pour fiabiliser la gestion et le contrôle (notamment en cas de retour dans la fonction publique) ;
- Clarification des conditions d'accès afin de limiter les «effets d'aubaine» ;
- Réflexion sur l'extension aux **contractuels en CDI** dans les versants où cela n'est pas encore le cas.

Et après ?

Le dispositif, qui permet aux agents de bénéficier d'indemnités et de l'assurance chômage – contrairement à une démission ou une mise en disponibilité –, s'est imposé comme une voie de sortie **amiable** et **sécurisée**. Son maintien dans le paysage statutaire de la fonction publique semble désormais acquis, reste à savoir dans quelle configuration exacte il sera inscrit dans la loi.

> **Source : CFDT-UFETAM**

Fonction publique de l'État : des salaires en hausse... mais un pouvoir d'achat en baisse

Malgré des revalorisations salariales, le salaire net moyen des agents de la fonction publique de l'État (FPE) a baissé de 0,4 % en euros constants en 2023. Une baisse liée à une inflation toujours forte, qui vient grignoter les effets des hausses nominales.

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

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

A quoi correspond le montant versé ?

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

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent au 100 % (voir note de service...), ainsi que des fourchettes

allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %).

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

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

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

Puis-je déduire facilement ma manière de servir ?

Oui mais uniquement si vous n'avez fait aucune mobilité en 2024 et avez été présent toute l'année ! Vous pouvez facilement déduire votre pourcentage de modulation (et donc la fourchette de manière de servir comme indiqué dans la note de service).

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

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

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : 1 950

$2\ 200 / 2\ 200 = 88.6\%$ soit «TRES SATISFAISANT»

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

Exemple pour un IDAE :

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

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $600 / 1\ 166.66 = 51.4\ %$ soit «A CONSOLIDER».

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

Un exemple pour illustrer la difficulté de calcul pour un cas individuel. Reprenons l'exemple d'un IDAE présent toute l'année sans interruption au MASA, ayant réalisé une mobilité au 1^{er} juin 2024 d'un service déconcentré vers l'administration centrale :

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

un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

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

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

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

Vous devez obligatoirement recevoir une notification de CIA

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

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

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

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

partir de la date de réception de notification pour faire un éventuel recours.

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

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

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

- Vous êtes **nouvel arrivant au MASA en 2025** ? Alors il est normal de ne pas recevoir de CIA pour le compte du MASA car vous n'êtes pas éligible au MASA pour un CIA concernant l'année 2024. Vous serez éligible l'année prochaine. Par contre, vous êtes normalement éligible auprès de votre ancien employeur et c'est vers lui que vous pouvez vous retourner si vous ne percevez aucun CIA de sa part.
- Vous étiez **stagiaire pendant toute l'année 2024** ? Il est là aussi normal de ne pas percevoir de CIA car il n'y a pas d'évaluation de la manière de servir.
- Vous êtes un **ex agent du MASA en PNA au MTE** ? Le calendrier de paiement n'est généralement pas le même. Il vous faudra attendre le versement. En cas de non versement vous devrez vous retourner exclusivement vers votre gestionnaire de proximité qui interrogera les services du MTE et non ceux du MASA.
- Vous êtes **déchargé pour le compte d'une organisation syndicale** à plus de 70% de votre quotité de travail ? Il faudra attendre un à deux mois.
- Vous êtes **titulaire du MASA mis à disposition dans une autre administration**, il se peut qu'il n'y ait pas eu de retour de votre administration et donc un retard de versement sera constaté.

Vous n'êtes dans aucun des cas de figure précédents et vous

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

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

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

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

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

Un petit point de vigilance pour les

agents de catégorie C

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

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

**Budget 2026 : les
travailleurs et les
travailleuses ne se
laisseront pas faire !**

A lire ci-dessous, le communiqué intersyndical CFTD CGT FO CFE-CGC CFTC du 09 août 2025.



**Budget 2026 : les travailleurs et les
travailleuses ne se laisseront pas faire**

!

Alors que le chômage repart à la hausse dans une conjoncture économique déprimée.

Au moment où une commission d'enquête sénatoriale met au jour le maquis des dispositifs permettant de transférer 211 milliards d'argent public vers les entreprises sans évaluation rigoureuse de leur efficacité, sans contrôle ni condition pour certains.

En plein milieu de l'été, au moment où les françaises et les français tentent, pour ceux qui en ont encore les moyens, d'oublier un quotidien qui se dégrade, le gouvernement décide une nouvelle attaque en règle des droits des travailleurs et travailleuses.

Sans rien écouter de l'avertissement unanime des organisations syndicales face à un projet de budget qui éreinte les travailleurs (malades, chômeurs ou retraités), et sans même prendre le temps de rencontrer toutes les organisations syndicales, la ministre du travail publie une lettre de cadrage pour la réforme de l'assurance chômage et un document d'orientation pour l'ouverture d'une négociation précisant les modalités de suppression de deux jours fériés. Une première étape, le gouvernement ayant annoncé sa volonté de réformer de nouveau le droit du travail à la rentrée, ouvrant ainsi « en même temps » grand les portes du musée des horreurs de la stigmatisation des demandeurs d'emploi et de la dérégulation du marché du travail.

Les constats et propositions du gouvernement contenus dans les documents transmis affichent une volonté explicite de revenir sur 70 ans de luttes et d'acquis sociaux avec de nombreuses contrevérités. Le gouvernement prétend que la trajectoire budgétaire de l'assurance chômage s'est fortement dégradée depuis la loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027. Or ces prévisions étaient fausses et même faussées

comme le montraient celles de l'Unedic, de la Banque de France ou de la commission européenne. De plus, le gouvernement a agréé l'ANI du 14/11/2024 sans objection. 7 mois après, les prévisions économiques sont sensiblement identiques. Il n'y a donc aucune justification légale à exiger une nouvelle négociation sur l'assurance chômage. L'article L1 du Code du Travail s'inscrit dans une volonté, par la négociation, de maintenir un équilibre et une cohésion au sein de la société. Avec une négociation supprimant deux jours fériés, le projet du gouvernement vise exactement l'inverse.

Les organisations syndicales regrettent profondément cette précipitation du gouvernement et avertissent solennellement que nous sommes à un tournant social et démocratique. Fortes des **plus de 300 000 signatures** sur la pétition stopbudgetbayrou.fr, elles se réuniront le 1^{er} septembre pour examiner ensemble les moyens de réagir pour contrer ce nouvel accès de brutalité envers la société et le monde du travail.

Je signe la pétition pour exiger l'abandon immédiat de ces mesures.

Relayez et signez la pétition



PÉTITION

[Je signe la pétition](#)

Liquidation anticipée de la pension RAFP : lancement d'une étude

Dans le cadre des réflexions menées sur la gouvernance du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique et à la demande des organisations syndicales, une étude a été lancée pour évaluer la faisabilité d'un droit à liquidation anticipée de la pension de retraite additionnelle (RAFP) pour certaines catégories de fonctionnaires.

Contexte

Actuellement, la liquidation des [droits RAFP](#) est conditionnée à l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (64 ans pour la génération 1968) et à l'admission à la retraite.

Enjeux de la réforme

L'ouverture d'un droit à liquidation anticipée nécessiterait une modification législative et soulève plusieurs enjeux :

- Définir des barèmes permettant d'assurer la neutralité actuarielle, c'est-à-dire garantir l'équilibre financier du régime en tenant compte de l'espérance de vie ;
- Adapter les systèmes d'information et les processus de gestion pour intégrer cette nouvelle possibilité.

Public concerné

L'étude portera principalement sur les fonctionnaires relevant des catégories actives, super-actives (*police, agents des*

réseaux souterrains des égouts, personnel de surveillance pénitentiaire, etc ...) ainsi que sur les agents en situation de handicap.

La CFDT souhaite que soient inclus d'autres motifs de départ anticipé, particulièrement l'invalidité, et les carrières longues, ce qui reste à examiner juridiquement.

Prochaines étapes

Pour commencer à évaluer l'impact sur le régime dès septembre 2025, les données nécessaires doivent être transmises à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) avant fin juin. Certaines priorités opérationnelles seront réorganisées pour permettre aux équipes de se mobiliser pleinement sur cette étude.

> **Source : UFFA-CFDT**

Liens

- [Le site officiel de la RAFP](#)

Déclaration de revenus 2024 : comment rectifier une erreur ?

Vous avez fait une erreur ou un oubli dans votre déclaration des revenus 2024 (impôts 2025) ? Pas de panique ! Il est

encore temps de corriger votre situation, que vous ayez déclarée en ligne ou via le formulaire papier. Voici ce qu'il faut savoir.

Pour les déclarations en ligne

Le service de déclaration en ligne reste **accessible jusqu'à la fin juillet 2025**. Tant que ce portail est ouvert, vous pouvez rectifier votre déclaration directement depuis votre [espace personnel sur impots.gouv.fr](#), que ce soit via ordinateur, smartphone ou tablette.



Attention toutefois : si vous n'avez pas encore déposé votre déclaration, ce n'est plus une simple correction, mais une déclaration tardive – avec les pénalités que cela peut entraîner.

Et après réception de l'avis d'imposition ?

Votre avis d'impôt sera disponible fin juillet / début août. Si vous constatez une erreur à ce moment-là, pas de souci : un service de correction en ligne sera ouvert **du 30 juillet au 3 décembre 2025**. Vous pourrez alors modifier certains montants, cocher ou décocher des cases, etc. Un courriel de confirmation vous sera envoyé, et un nouvel avis d'imposition sera émis une fois les modifications traitées. Le taux de prélèvement à la source sera, lui aussi, ajusté en conséquence.

Et après le 3 décembre ?

Une fois la période de correction en ligne clôturée, toute demande devra passer par une **réclamation** depuis votre espace personnel ou par courrier. Attention : cette démarche est soumise à des délais stricts. Toutes les infos utiles sont

disponibles sur [Service-Public.fr – Réclamations fiscales](https://www.service-public.fr).

Important : certains éléments ne peuvent pas être modifiés via le service en ligne, notamment :

- un changement de situation familiale (mariage, Pacs, divorce, décès...) ;
- une mise à jour de l'état civil ;
- la modification ou désignation d'un tiers de confiance ;
- un changement d'adresse ou l'adresse d'un étudiant.

Pour les déclarations papier

Pas de panique non plus pour les déclarants papier : vous pouvez déposer une réclamation après réception de votre avis d'impôt, soit :

- en ligne via votre espace personnel ;
- par courrier auprès de votre centre des finances publiques.

N'oubliez pas d'indiquer :

- vos nom, prénom, adresse ;
- votre numéro fiscal ;
- l'impôt concerné ;
- les raisons de votre demande, accompagnée des justificatifs ;
- et de signer votre courrier.

Le droit à l'erreur, c'est pour vous aussi !



Bon à savoir : en cas d'erreur involontaire, vous bénéficiez du [droit à l'erreur](#). Il permet, sous certaines conditions, de régulariser sans être automatiquement

sanctionné. Une bonne nouvelle pour tous les contribuables, y compris les agents publics.

> *Source : CFDT – UFETAM*

— — —
*D'après l'article initialement publié par service-
public.fr/*

Transparence salariale : la DGAFP précise le cadre de la transposition de la directive pour la fonction publique

La directive européenne 2023/970, adoptée en mai 2023, fixe un cap clair : garantir l'égalité de rémunération à travail égal ou de valeur égale. Pour cela, elle prévoit de nouvelles obligations : publication obligatoire des fourchettes de rémunération dans les offres d'emploi, interdiction de demander aux candidates et candidats leur rémunération antérieure, obligation d'agir lorsqu'un écart salarial de plus de 5 % est constaté, et renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux.

Les États membres doivent avoir transposé la directive, qui impose aux États membres de renforcer leurs dispositifs en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au plus tard en juin 2026. Pour la France, un projet de loi commun au secteur privé et au secteur public devrait être examiné au parlement à l'automne.

Le 10 juin, la DGAFP a réuni les organisations syndicales représentatives de la fonction publique pour présenter les grandes lignes de la transposition de cette directive.

Lors de cette première réunion de travail, la DGAFP a rappelé que la transposition concernera les trois versants de la fonction publique. Le calendrier est resserré : deux autres réunions sont prévues avant la présentation du texte au Conseil commun de la fonction publique, à la rentrée.

La CFDT mobilisée pour une transposition ambitieuse

Pour la CFDT Fonctions publiques, qui participait aux échanges, l'objectif est clair : garantir un haut niveau d'exigence et éviter toute régression. « La France n'est pas partie de zéro », souligne la délégation, qui rappelle l'existence de l'Index égalité professionnelle, mis en œuvre dans la fonction publique depuis quelques années.

La CFDT insiste sur la nécessité de sanctuariser les indicateurs existants et d'assurer une homogénéité entre les trois versants. Elle alerte aussi en matière de mise en œuvre sur le principe d'une continuité avec les dispositifs actuels, le calendrier de mise en œuvre, et réclame des garanties d'effectivité du droit pour les agents contractuels, notamment en matière de transparence à l'embauche.

La CFDT se félicite de la volonté de dialogue affichée par la DGAFP, mais restera vigilante pour que la transposition de la directive soit à la hauteur des enjeux d'égalité réelle dans la fonction publique.

> Source : CFDT-Fonction publique

> Vous trouverez le lien vers la directive ⇒ [ICI](#)

Pouvoir d'achat dans la fonction publique : un décrochage préoccupant face à l'inflation

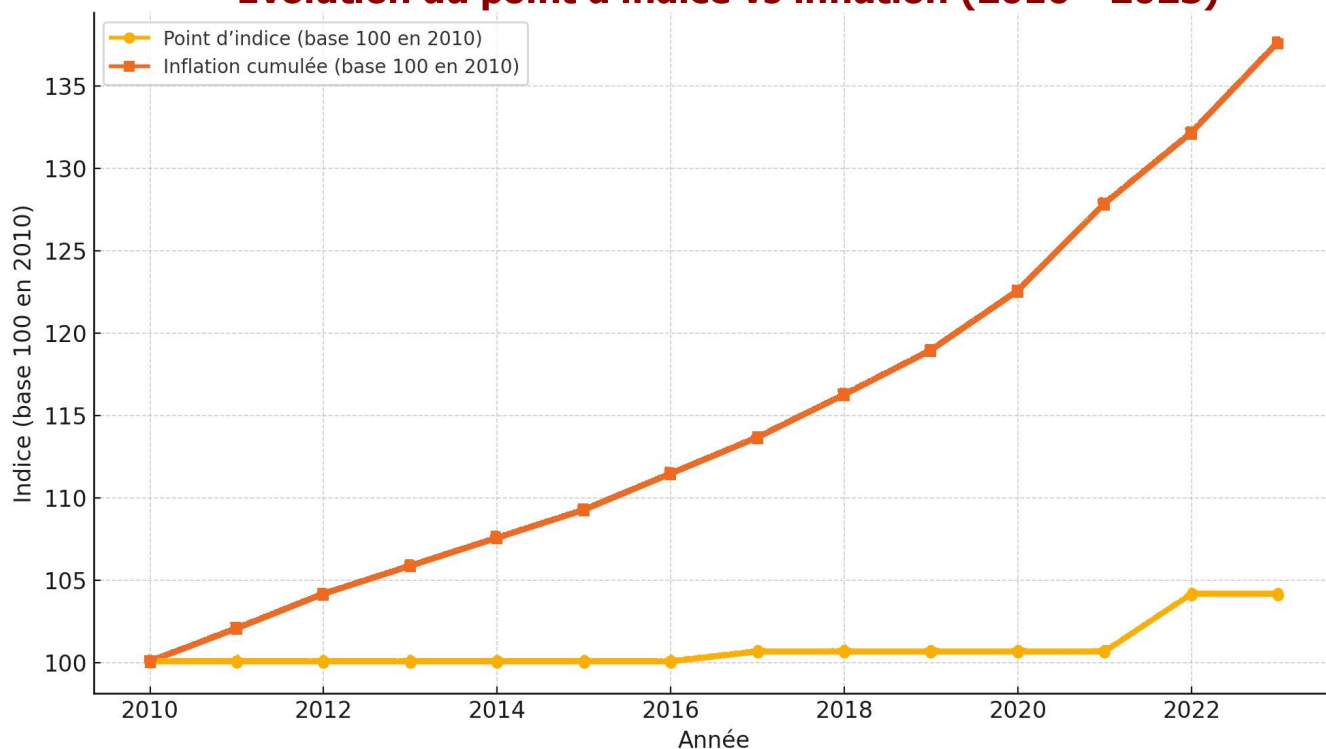
Depuis plus d'une décennie, le pouvoir d'achat des agents publics, en particulier dans la fonction publique territoriale, s'érode dangereusement. En cause : une revalorisation du point d'indice largement inférieure à l'inflation, qui fragilise les agents, les services publics... et le dialogue social.

Une inflation galopante, des salaires qui stagnent

Depuis 2010, la valeur du point d'indice – base du calcul des rémunérations des fonctionnaires – a connu une évolution largement inférieure à celle des prix à la consommation. Alors que l'inflation a dépassé les **10 %** entre 2021 et 2023, la seule revalorisation notable du point d'indice s'est limitée à **3,5 %** (en juillet 2022).

Résultat : une perte cumulée de pouvoir d'achat qui atteint près de **15 %** pour un agent de catégorie C entre 2010 et 2022.

Évolution du point d'indice vs inflation (2010 - 2023)



Une politique salariale déconnectée du réel

Le gel du point d'indice pendant plusieurs années (2010-2016 puis 2017-2022), combiné à une inflation dynamique, a généré un écart croissant entre rémunérations et réalité économique. Dans le secteur privé, les négociations salariales sont plus réactives, notamment avec les NAO (négociations annuelles obligatoires). L'ancien ministre Guérini avait évoqué l'idée de « NAO » dans la Fonction publique, sans toutefois la concrétiser. À l'inverse, les agents publics dépendent de décisions centralisées, souvent tardives et insuffisantes.

Services publics affaiblis, dialogue social sous tension

Le décrochage du pouvoir d'achat alimente un fort sentiment de déclassement chez les agents. Cela nuit à la motivation et fragilise la continuité du service public. Les difficultés sont particulièrement criantes dans les métiers sociaux,

médico-sociaux et techniques, où les recrutements deviennent de plus en plus difficiles.

Les collectivités sont confrontées à des tensions croissantes : **postes vacants, recours aux contractuels, projets de service différés...** Ce climat dégradé se reflète dans les instances de dialogue social, où les revendications des agents se font plus pressantes.

Un enjeu d'équité... et d'efficacité

L'écart entre le point d'indice et l'inflation ne relève plus seulement de la technique budgétaire. Il devient un **symbole d'injustice sociale** et de **désengagement progressif de l'État employeur**.

Expressions de la CFDT :

- Il est urgent d'organiser un **rendez-vous salarial**. Par la même occasion, la **CFDT** rappelle quelques-unes de [ses revendications](#).
- Elle a aussi rappelé son attachement à la **GIPA**, qui doit être considérée comme un indicateur parmi d'autres de l'évolution des grilles et du pouvoir d'achat des agents.
- Pour un travail de fond : la **CFDT** demande une **négociation sur les carrières et rémunérations, qui concerne les trois versants**.
- Le travail devra aussi porter sur les **reclassements, sur l'accès des contractuels à l'emploi titulaire**. Et dans le travail sur les carrières, la **CFDT** exige sans délai que les **nombres de promotion et avancements de corps et grades soient très nettement améliorés**. Ces mesures pourraient d'ailleurs commencer à entrer en œuvre dès le rendez-vous salarial.

Il en va de la reconnaissance des agents, de l'attractivité de la fonction publique... et de la qualité des services rendus à

la population.

La CFDT mobilisée pour une fonction publique attractive et équitable

Face à ces constats, la **CFDT** réaffirme son engagement pour défendre **un service public de qualité, soutenu par des agents reconnus et justement rémunérés**. Elle continuera à porter ses revendications dans les instances de concertation, aux niveaux local et national.

Parce que garantir le pouvoir d'achat, c'est aussi garantir le service public.

> Source : CFDT-UFETAM

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

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

Ce qu'il faut en retenir : quelles incidences ?

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

Ce qui va changer !

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

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

épargnés

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

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

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

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

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

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

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

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

A quoi s'attendre ?

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

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter** ;
- Elles doivent être **cohérentes avec les objectifs globaux** de politique salariale et compatibles avec les budgets ;
- **Dépenses de personnel plafonnées** : aucun dépassement autorisé, y compris pour les mesures catégorielles.

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

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

Des impacts sur la gestion des emplois ?

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

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

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- Être **justifiées par des données de gestion prévisionnelle** (GPEC, pyramide des âges, attractivité...)
;
- **Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires** (suppression de primes obsolètes, fusions de corps...)
;
- **Harmoniser les situations** pour favoriser les mobilités et l'équité.

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

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

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

redressement budgétaire.

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

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

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

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

En conclusion :

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

> Document joint :

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

[circPM042025](#)

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

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

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

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

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



Signez la pétition intersyndicale !

Campagne de CIA, bilan et perspectives pour 2025 !

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

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

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

La CFDT-SPAgrï a porté les sujets suivants :

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

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

Quelques éléments de contexte

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

Cette réforme avait notamment conduit à avancer le mois de paiement du CIA à la fin de l'été afin que le versement soit le plus rapproché possible de la fin de la période des

entretiens professionnels qui permettent d'apprécier et définir la manière de servir et l'engagement professionnel des agents.

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

Que doit-on retenir de ce bilan ?

D'abord, quelques chiffres

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrri a proposé de :

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

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

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

Des échanges autour des modalités de recours des agents

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

de recours pour certains agents.

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

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

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

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

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

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

Des échanges sur certaines situations spécifiques

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

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

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

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

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

Avec la mise en place du PACTE « enseignants », les directeurs d'établissements du ministère de l'éducation nationale ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire. Dans les délais très contraints de la mise en place du PACTE, le MASA a utilisé le CIA pour assurer le parallélisme des mesures mises en place à l'Éducation nationale. Le CIA des

agents du statut d'encadrement comprend donc l'équivalent d'une part fixe correspondant au PACTE et l'équivalent d'une part variable correspondant à la manière de servir de l'agent. L'administration a indiqué qu'elle ne pouvait pas à ce stade confirmer que cette mesure serait reconduite en 2025 (il nous semble pourtant qu'elle l'est pour ce qui concerne le ministère de l'éducation nationale...).

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

▪ Concernant les agents décédés

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrri a interrogé le SRH sur le devenir des crédits

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

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

Un focus sur les remplacements en abattoirs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que penser du CIA ?

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

> Pour aller plus loin

- Le support de présentation communiqué au cours du groupe

de travail (en attente d'une version corrigée et amendée par l'administration)

[20250403_campagne_CIA2024&2025](#)

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

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

Deux cas de figure peuvent se présenter majoritairement :

- un **détachement de courte durée** (moins de six mois) . Dans ce cas, vous serez obligatoirement réintégré dans votre emploi antérieur quand vous retournerez au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).
- Un **détachement de longue durée** (moins de cinq ans). Dans ce cas, vous pourrez demander à tout moment de revenir au MASA.

Un point de vigilance pour tous

Au regard de l'annonce récente par la direction du Budget du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique **selon laquelle chaque ministère devrait prévoir pour les trois prochains exercices budgétaires**

(2026-2028) « **un niveau ambitieux de diminution des effectifs** », il convient donc de bien réfléchir avant d'entamer une telle démarche, surtout si vous envisagez de revenir à terme dans ce ministère.

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

Rappel réglementaire

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

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

De manière générale, le courrier de demande de retour au MASA ne doit pas revêtir de formalisme particulier (un simple courrier signé et non motivé suffit) et peut très bien être transmis par mail.

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

Parallèlement, nous invitons ces agents à contacter leur IGAPS référent (l'annuaire à jour est consultable [ICI](#)). Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la politique de

mobilité précisent en effet que les structures employeuses et les agents qui le souhaitent peuvent s'appuyer sur le réseau des IGAPS. La note de service dédiée aux LDG indique notamment que « *chaque agent peut (...) demander un rendez-vous personnalisé avec l'IGAPS territorialement compétent, qui le conseillera et l'orientera vers les postes et structures répondant à son profil et ses attentes, et l'appuiera tout au long de sa démarche de mobilité* » .

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

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

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

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

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

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

Mon ancien poste est toujours libre ?

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

Fin de détachement avant la date de fin de détachement ?

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

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

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

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

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

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

Impôts sur le revenu 2024 : calendrier et conseils

Le calendrier

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

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

- **La déclaration en ligne**

Ce service sera ouvert jusqu'aux dates limites suivantes établies par département :



- **La déclaration papier**

Elle doit être déposée **au plus tard le mardi 20 mai 2025 à minuit**, y compris pour les résidents français à l'étranger. Si vous optez pour le format papier, les formulaires seront envoyés entre le 28 mars et le 24 avril.

- **La déclaration automatique**

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

Déclaration : attention aux sanctions en cas de retard

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

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

Attention aux nouvelles règles sur votre déclaration !

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

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

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

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

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

Source : CFDT/UFETAM

> *Pour plus de détails :*

- A consulter [ICI](#) le guide pratique du ministère des finances ou en version intégrale ci-dessous :

[Brochure-DGFIPIR-2025](#)

CMO, rémunération à 90 % et bulletin de paie

Un précédent article (lien [ICI](#)) avait annoncé les

modifications des montants de rémunération au cours d'un congé ordinaire de maladie. La date de mise en œuvre de ce changement était le 1^{er} mars 2025. Cet article vise à présenter les conséquences de ces changements sur vos bulletins de paie.

90 % de la rémunération pendant le CMO, la mesure est effective

Tout d'abord une précision, à ce stade, d'après nos informations, tous les outils de calcul de la paie n'ont pas encore été complètement adaptés et ce sont donc les gestionnaires RH qui vont devoir enregistrer pendant un certain temps les opérations de régularisation de paie.

Pour celles et ceux déjà placés en CMO en mars, vous n'avez constaté aucun changement ni diminution de rémunération de salaire sur la paie de mars 2025. **Attention, c'est à partir de la paie du mois d'avril que les régularisations vont commencer à s'opérer.**

En effet, la paie au MASA étant préparée avec un mois d'avance, les régularisations de rémunération devraient se faire le plus souvent avec un délai d'au moins un mois (délai de traitement par la chaîne RH locale et centrale).

Un rappel important

De par la réglementation en vigueur, il est rappelé que cette perte de rémunération ne peut être compensée par une quelconque prévoyance.

La CFDT maintient que cette mesure n'est pas alignée sur les pratiques du secteur privé et reste source de perte de pouvoir d'achat par les agents. Elle revendique au mieux un retour en arrière avec une rémunération à 100 % pendant les 3 premiers mois de CMO, à défaut, une évolution des textes permettant à la prévoyance de prendre en charge le différentiel.

Les différents cas de figure

- **Mon CMO a débuté avant le 1^{er} mars et s'est terminé courant mars**

Aucun impact sur la paie d'avril ou une future paie. Si la mesure s'applique, la baisse de rémunération s'applique bien au 1^{er} mars pour les nouveaux arrêts maladie, elle n'est pas appliquée pour les congés ayant débuté avant le 1^{er} mars 2025.

- **Mon CMO est prolongé au 1^{er} mars ou à une date ultérieure**

Seul le congé prolongé après la date du 1^{er} mars sera concerné par la baisse de rémunération. **La baisse de rémunération s'applique à la date de prolongement du congé maladie** et non à la date du 1^{er} mars (exemple : un congé maladie renouvelé le 20 mars entrainera une baisse de rémunération calculée sur 11 jours, du 20 au 30 mars. La règle de la rémunération en trentième indivisible s'impose pour tout fonctionnaire ou tout agent public contractuel).

- **Mon congé démarre courant mars ou ultérieurement**

Il s'agit dans ce cas d'un congé maladie initial. **L'application de la baisse de rémunération pendant le congé maladie s'appliquera et sera au mieux constaté sur la paie du mois d'avril.**

Traduction sur le bulletin de paie

Cela devrait être simple ! En attendant les adaptations des outils informatiques, dès lors qu'une régularisation sera effectuée, il apparaîtra « un rappel sur année courante » ou un « rappel sur année antérieure » pour des régularisations effectuées en début d'année civile. La régularisation sera opérée en une seule fraction.

Le PAS dans la fonction publique : Comprendre les enjeux et les modalités

Le prélèvement à la source (PAS) est une réforme majeure du système fiscal français, entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Applicable à tous les contribuables, y compris les agents de la fonction publique, il vise à simplifier le paiement de l'impôt sur le revenu et à le rendre plus proche des réalités financières des contribuables.

Le prélèvement à la source ne dispense pas de déclarer chaque année les revenus de l'année précédente à l'administration fiscale.

Le calcul du taux de prélèvement s'appuie sur les données renseignées dans la déclaration : revenus, personnes à charge, charges déductibles, dépenses ouvrant droit à crédit d'impôt, etc...

Cette fiche explore le fonctionnement du prélèvement à la source pour les agents de la fonction publique et ses implications.

Qu'est-ce que le prélèvement à la source ?

Le prélèvement à la source (PAS) consiste à collecter l'impôt directement sur le revenu au moment de sa perception.

Contrairement au système antérieur, où l'impôt était payé l'année suivante en fonction des revenus de l'année précédente, le PAS ajuste immédiatement l'impôt aux revenus actuels. Il consiste à déduire l'impôt avant versement du revenu : le montant de l'impôt est prélevé chaque mois sur le bulletin de paie. Le paiement de l'impôt est donc étalé sur douze mois et le décalage d'un an supprimé. L'impôt s'adapte automatiquement au montant des revenus perçus.

Comment s'applique le PAS dans la fonction publique ?

Dans la fonction publique, le prélèvement à la source est prélevé directement sur les rémunérations des agents par leur employeur public. Celui-ci joue le rôle de collecteur de l'impôt, à l'instar des employeurs du secteur privé.

Les étapes clés du processus sont les suivantes :

1. **Transmission du taux d'imposition** : La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) calcule le taux d'imposition personnalisé pour chaque contribuable à partir de leur dernière déclaration de revenus. Ce taux est ensuite transmis à l'employeur public.
2. **Prélèvement sur le salaire** : Le taux est appliqué au revenu net imposable de l'agent, et le montant correspondant est directement déduit de son salaire.
3. **Versement à l'État** : L'employeur reverse chaque mois les sommes collectées à l'administration fiscale.

Le taux du prélèvement à la source

Le taux du prélèvement est connu et fixé en fonction des revenus connus et déclarés courant mai de chaque année. Cela implique d'intégrer les revenus du travail mais également ceux du patrimoine.

Il peut être personnalisé, non personnalisé, individualisé :

- **Le taux personnalisé**, calculé sur la base de la dernière déclaration des revenus, est utilisé en l'absence de démarche particulière. Il s'applique aux personnes célibataires ou en couple, et prend en compte les revenus du foyer. Il est communiqué à l'employeur.
- **Le taux non personnalisé ou taux neutre** n'est pas transmis à l'employeur. Il présente un intérêt si on perçoit d'importants revenus en plus du salaire et que l'on ne souhaite pas voir appliqué le taux personnalisé. Seul le montant de la rémunération est pris en compte, pas la situation familiale.
Le taux non personnalisé est souvent supérieur au taux personnalisé. S'il est inférieur au taux personnalisé, il faudra verser tous les mois à l'administration une somme correspondant à la différence.
- **Le taux individualisé**
Afin de prendre en compte les différences éventuelles de revenus au sein du couple, les conjoints pourront, s'ils le souhaitent, opter pour un taux de prélèvement individualisé en fonction des revenus respectifs, calculé par l'administration, au lieu d'un taux unique pour les deux conjoints du foyer. Le taux individualisé intègre les propres revenus du conjoint ainsi que la moitié des revenus des biens communs.



A compter du 1er septembre 2025, le taux individualisé est appelé à devenir le taux par défaut, afin de réduire l'impact des inégalités de revenus au sein du couple. Il sera automatiquement utilisé par l'administration fiscale.

Les spécificités pour les agents

publics

Certaines particularités s'appliquent à la fonction publique :

- **Taux neutre ou non personnalisé** : Les agents ont la possibilité de choisir un taux neutre pour préserver la confidentialité de leur situation fiscale. Ce taux est basé uniquement sur le montant de leur salaire, sans prendre en compte d'autres sources de revenus ou de situations personnelles.
- **Revenus annexes** : Les revenus annexes des agents (primes, revenus locatifs, etc.) sont également pris en compte pour le calcul du taux, mais leur prélèvement peut nécessiter des ajustements spécifiques.
- **Cas particuliers** : Les agents en situation d'indemnité de chômage partiel ou en congé parental peuvent connaître des variations de revenus qui nécessitent une révision du taux en cours d'année.

Barème de l'impôt

La loi de finances 2025 impacte l'imposition sur le revenu avec l'indexation du barème de l'impôt sur l'inflation.

=> Revalorisation de 1,8 % pour chacune des tranches afin de neutraliser les effets de l'inflation sur l'imposition des ménages.

Tranche de revenu	Taux d'imposition
Jusqu'à 11 497 €	0 %
Entre 11 498 et 29 315 €	11 %
Entre 29 316 et 83 823 €	30 %
Entre 83 824 et 180 294 €	41 %
Supérieure à 180 294 €	45 %

Adapter son prélèvement : quelles démarches ?

Le prélèvement à la source varie mécaniquement en fonction des revenus mensuels, mais **le taux de prélèvement, lui, reste inchangé** jusqu'à la prochaine déclaration l'année suivante. C'est pourquoi il est possible de demander un recalcul du taux du PAS pour le faire correspondre à une nouvelle situation, tout au long de l'année.

L'objectif étant de ne pas faire d'avance ou d'éviter un rattrapage d'impôts.

Il faut se rendre sur l'espace Particuliers sur le site impots.gouv.fr, dans l'espace « **Gérer mon prélèvement à la source** ». Ce service permet notamment de :

- **Déclarer une hausse ou une baisse de revenus** (menu « Actualiser mon prélèvement à la source suite à une hausse ou à une baisse de revenus »),
- **Signaler un changement de situation** : mariage, pacs, naissance, divorce, décès du conjoint (menu « Signaler un changement de situation familiale »).

Mais on peut également changer directement son taux de prélèvement en choisissant l'une des options suivantes :

- **Choisir un taux de prélèvement individualisé** pour prendre en compte les écarts de revenus entre deux conjoints,
- **Choisir un taux de prélèvement non personnalisé** pour ne pas transmettre son taux à l'employeur,
- **Opter pour un versement trimestriel plutôt qu'un versement mensuel** pour les contribuables qui doivent verser un acompte contemporain, par exemple par ce qu'ils perçoivent des revenus fonciers.

Avantages et inconvénients du PAS dans la fonction publique

Avantages

- **Simplification du paiement** : Le PAS évite aux agents de devoir économiser pour régler un impôt annuel, rendant la gestion budgétaire plus fluide.
- **Réactivité** : Le prélèvement s'ajuste rapidement en cas de changement de situation (mariage, naissance, changement de poste, évolution de la rémunération, etc).

Inconvénients

- **Confidentialité** : Certains agents craignent que leur employeur ait accès à des informations sur leur situation fiscale.
- **Complexité initiale** : L'entrée en vigueur du PAS a nécessité une adaptation des systèmes informatiques et des processus administratifs.

Conclusion

Le prélèvement à la source a transformé la gestion de l'impôt pour les agents de la fonction publique en la rendant plus souple et mieux adaptée à leurs revenus actuels. Malgré certaines réserves, notamment en termes de confidentialité, cette réforme a permis une simplification administrative et une meilleure lisibilité pour les contribuables. Il reste néanmoins important pour les agents de bien comprendre ses modalités afin d'optimiser leur gestion fiscale.

> Sources :

- **La finance pour tous**

Lien

:

<https://www.lafinancepourtous.com/pratique/impots/prele>

[vement-la-source/](#)

- **Ministère de l'économie et des finances**

Lien

:

<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu#prelevementalsource>

> **Fiche pratique CFDT-SPAgrri :**

[Le Prélèvement à la Source \(PAS\) dans la FPE_VF](#)

Pas de réforme de l'indemnité de résidence (IR) dans la Fonction Publique

Le gouvernement Bayrou a décidé de ne pas réformer l'indemnité de résidence (IR) des fonctionnaires, malgré une promesse faite en 2023 par l'ex-ministre Stanislas Guerini. Cette indemnité, basée sur un zonage datant de 2001, vise à compenser les disparités du coût de la vie selon les territoires.

Pour rappel : qu'est-ce que l'indemnité de résidence?

Cette indemnité vise à compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national.

Son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent (titulaire ou contractuel) un taux variable de 0 %, 1 % ou 3 % – selon la zone territoriale dans laquelle est

classée la commune où il exerce ses fonctions.

La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence est définie par décret (voir en fin d'article le texte réglementaire et la circulaire d'application).

Pas de réforme pour l'indemnité de résidence finalement

En janvier 2025, la députée socialiste Marie-José Allemand (1^{re} circonscription des Hautes-Alpes) avait adressé une question écrite au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification concernant la révision des zones relatives à l'indemnité de résidence (IR) dans la fonction publique. Elle demandait une refonte du zonage de l'IR, soulignant notamment l'inadaptation de ce dispositif aux réalités économiques actuelles, en raison d'un montant trop faible et d'un classement des communes obsolète. C'est d'ailleurs ce que disaient Jean-Dominique Simonpoli et Paul Peny dans leur [rapport de mars 2022](#) : « *L'indemnité de résidence semble être devenue obsolète à la fois du fait de son montant trop modeste (46 euros bruts par mois en moyenne) et de son zonage daté* », le classement des communes n'ayant plus évolué depuis 2001.

La réponse a tardé à venir, mais le 18 mars 2025, le Journal officiel en a fait état : c'est un refus. Le ministère de la Fonction publique justifie cette décision par un contexte budgétaire contraint, prétextant que remettre complètement à plat l'indemnité de résidence coûterait plusieurs milliards d'euros :

« Le gouvernement reste attentif aux préoccupations exprimées sur les dispositifs indemnitaires dont bénéficient les agents publics, notamment s'agissant des enjeux d'attractivité territoriale et, en particulier, d'accès au logement.

Toutefois, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, il n'est pas envisagé, à court terme, de faire évoluer le dispositif de l'indemnité de résidence. L'amélioration de l'accès des fonctionnaires au logement est un sujet que le gouvernement souhaite néanmoins continuer d'aborder avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social. »

En bref : « A l'Est, rien de nouveau ! »

Malgré ce refus, les organisations syndicales comptent remettre le sujet à l'ordre du jour lors des futurs échanges de l'agenda social.

> Pour aller plus loin :

- [Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#) modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation : [articles 9](#) et [9 bis](#).
- [Circulaire n° 1996 – 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence](#)

La baisse de rémunération pendant les congés maladie pour les agents publics... c'est toujours NON pour la

CFDT !

L'adoption, le 19 février dernier, des décrets sur la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie des agents publics, contre l'avis de la CFDT envoie un énième mauvais signal aux 5,6 millions d'agents publics.

LA CFDT REFUSE DE CÉDER ET A VOTÉ, PAR DEUX FOIS, CONTRE CES DEUX TEXTES AU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

A quoi sert cette mesure ?

- Faire des économies sur le dos des agents qu'un médecin aura jugé nécessaire de mettre en arrêt maladie,
- Pénaliser les agents malades plutôt que travailler sur la fraude à la maladie,
- Avec un déremboursement, faire en sorte que les agents aillent moins chez le médecin et contribuent à propager certaines maladies au travail, en famille...
- Faire fi de l'exposition au risque maladie lié à certains métiers ou conditions d'exercice (exemple en abattoirs...).

Le gouvernement prend donc une lourde responsabilité, entretient le « fonctionnaire bashing » et diminue encore une attractivité des métiers de la fonction publique déjà difficile à maintenir.

Pour la CFDT, il est hors de question de baisser les bras !

Le Gouvernement n'a que deux options :

- *Revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances,*

- *Engager des négociations pour que la prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération comme c'est le cas dans le secteur privé.*

La CFDT exigera que ces compensations bénéficient à toutes et tous, que l'on travaille pour l'État, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière !

Réactions des syndicats

Du côté des syndicats la mobilisation s'intensifie. L'intersyndicale, regroupant huit organisations (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE/CGC et FA-FP), a adressé un courrier au ministre pour demander le retrait du projet de décret. Il s'avère que les **pertes financières** dues à cette mesure de **réduction de 100% à 90%** de l'indemnisation des arrêts maladie **constituent une véritable perte de pouvoir d'achat en raison de situations de santé que les agents n'ont pas choisies !**

Le Gouvernement est particulièrement critiqué sur son **approche strictement budgétaire** au détriment des agents.

Quels impacts sur la rémunération ?

- **Jour de carence**

Le jour de carence reste décompté comme auparavant. La retenue sur salaire de ce jour est la même pour tous les agents publics (statuts et toutes catégories confondues) et **correspond à 1/30 de la rémunération brute mensuelle du mois de paie** où le jour de carence est déclaré en gestion (il peut y avoir un décalage d'un ou deux mois). La perte de pouvoir d'achat déjà existante pour le jour de carence est donc de **3,3 %** pour tous les agents.

Cette perte aurait pu être portée à 10 % avec les mesures

désastreuses souhaitées par l'ex ministre KASBARIAN qui voulait passer le nombre de jours de carence à 3 ! Grâce à la détermination des organisations syndicales dont la CFDT, cette mesure n'a heureusement pas vu le jour.

▪ Passage de la rémunération de 100 % à 90 %

Dans l'ancien dispositif, seul le jour de carence était retenu. Dorénavant, l'agent percevra 90 % de sa rémunération au lieu des 100 % auparavant. Autrement dit, les agents subissent une nouvelle perte de pouvoir d'achat dont le montant serait grosso modo le suivant :

$$(\text{Nombre de jours d'arrêt maladie} - 1 (\text{carence})) * (1/30 \text{ de la rémunération brute mensuelle}) * (100 \% - 90 \% \text{ d}'1/30 \text{ de rémunération brute mensuelle})$$

A titre d'exemple, la dernière colonne du tableau ci-dessous présente la valeur de la nouvelle perte journalière en fonction des montants de rémunération...

Montant mensuel brut	Montant du jour de carence	Montant brut par jour d'arrêt	Perte brute par jour d'arrêt
1 802,00 €	60,07 €	54,06 €	6,01 €
2 000,00 €	66,67 €	60,00 €	6,67 €
2 500,00 €	83,33 €	75,00 €	8,33 €
3 000,00 €	100,00 €	90,00 €	10,00 €
3 500,00 €	116,67 €	105,00 €	11,67 €
4 000,00 €	133,33 €	120,00 €	13,33 €

Le tableau, ci-dessous, présente le pourcentage de perte de rémunération en fonction de la durée de l'arrêt maladie.

Nombre de jours d'arrêt	% Perte lié à carence	% Perte baisse rému.	% Perte totale
2	3,3%	0,4%	3,7%
3	3,3%	0,7%	4,0%
4	3,3%	1,0%	4,3%
5	3,3%	1,4%	4,7%
7	3,3%	2,0%	5,3%
10	3,3%	3,0%	6,3%
15	3,3%	4,7%	8,0%
20	3,3%	6,4%	9,7%
25	3,3%	8,0%	11,3%
30	3,3%	9,7%	13,0%

Plus l'arrêt est long et plus la perte de pouvoir d'achat est conséquente, ce qui n'est absolument pas acceptable !

La CFDT continuera de demander l'abrogation de cette mesure injuste et préjudiciable aux agents et fragilise les personnes pour qui c'est déjà tendu financièrement et qui ne choisissent pas de se mettre en arrêt maladie, et préjudiciable à la fonction publique en général. Elle demande également au Gouvernement d'avoir le courage de lutter contre les fraudes plutôt qu'entraver la santé de ses propres agents.