

Crédits Santé, Sécurité et Conditions de Travail 2026 : ce qu'il faut retenir

Dans le cadre de la politique ministérielle de prévention des risques professionnels, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT) du comité social d'administration (CSA) ministériel reconduit en 2026 son dispositif de cofinancement d'actions de prévention.

Santé et sécurité au travail dans la Fonction publique d'État : où en est-on ?

La Commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail de la Fonction publique de l'État s'est réunie le 10 décembre 2025, après plus d'un an sans réunion. Cette séance a permis d'examiner les bilans hygiène et sécurité 2022-2023, le bilan du Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail, et les perspectives du Plan Santé au Travail.

Dispositif de don de jours de repos : ce qu'il faut savoir...

Un dispositif solidaire au service des agents.

Le ministère chargé de l'agriculture met en œuvre un dispositif de don de jours de repos permettant à des agents de céder anonymement une partie de leurs jours non pris au bénéfice de collègues confrontés à des situations personnelles particulièrement difficiles.

Une volonté du MAASA d'améliorer les conditions de travail de ses agents, mais c'est difficile en période de restrictions budgétaires.

Compte-rendu de la réunion de la Formation Spécialisée du CSA ministériel, de multiples sujets : refus d'extension de la catégorie active aux agents en poste en abattoirs et en PCF, valorisation de la mission d'assistant de prévention, Qualisocial, prévention du risque amiante, dispositif proches aidants...

HANDICAP : Actions de sensibilisation – Novembre 2025

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), deux événements proposés par le ministère en distanciel.

Novembre bleu, c'est lancé pour 2025 !

Après la campagne annuelle de sensibilisation sur le dépistage du cancer du sein qui vient de s'achever, d'octobre rose, on passe à novembre bleu, le mois de la mobilisation pour **la lutte contre le cancer de la prostate notamment**.

Lancée de manière humoristique il y a 20 ans en Australie, cette grande opération de communication s'est rapidement étendue au monde entier pour sensibiliser les hommes au nécessaire dépistage du cancer de la prostate mais également à d'autres maladies masculines. L'opération novembre bleu apparaît en France pour la première fois en 2012.

Novembre bleu, pour quoi faire ?

Les actions de communication au cours de ce mois ont trois objectifs majeurs :

- Sensibiliser l'opinion publique

- Accroître les dons en faveur de la recherche dans les maladies masculines en particulier le cancer de la prostate qui reste diagnostiqué chez 1 homme sur 8.
- Inviter les hommes à des dépistages précoce pour prévenir les maladies

Selon la ligue contre le cancer : «Chaque année, plus de 71 000 hommes sont touchés par le cancer de la prostate. Il y a 8 870 décès dus au cancer de la prostate par an en France. Son incidence est en forte augmentation de +8,5 % par an».

Les chiffres sont évidemment alarmants, mais la Ligue contre le cancer précise que «plus le cancer de la prostate est détecté tôt, mieux il est traité».

Quand et comment se déroule le dépistage ?

Un dépistage individuel est **recommandé dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 75 ans**.

Le dépistage repose sur deux examens médicaux principaux :

- La prise de sang pour mesurer le taux de PSA (antigène prostatique spécifique). Substance reconnue par l'organisme comme étrangère et provoquant une réaction immunitaire avec fabrication d'anticorps contre elle.
- Le toucher rectal ou palpation dans le cas d'autres maladies que le cancer de la prostate.

La CFDT-Agriculture soutient cette opération de sensibilisation et invite tous ceux qui seraient concernés, notamment par des antécédents familiaux, à se renseigner auprès de leur médecin traitant.

> Document joint :

- Guide de l'assurance maladie sur le dépistage du cancer

de la prostate

[Brochure 148x210 Prostate_BR0PROSTATE22_BD](#)

Nouveau dispositif de soutien psychologique pour les agents du ministère

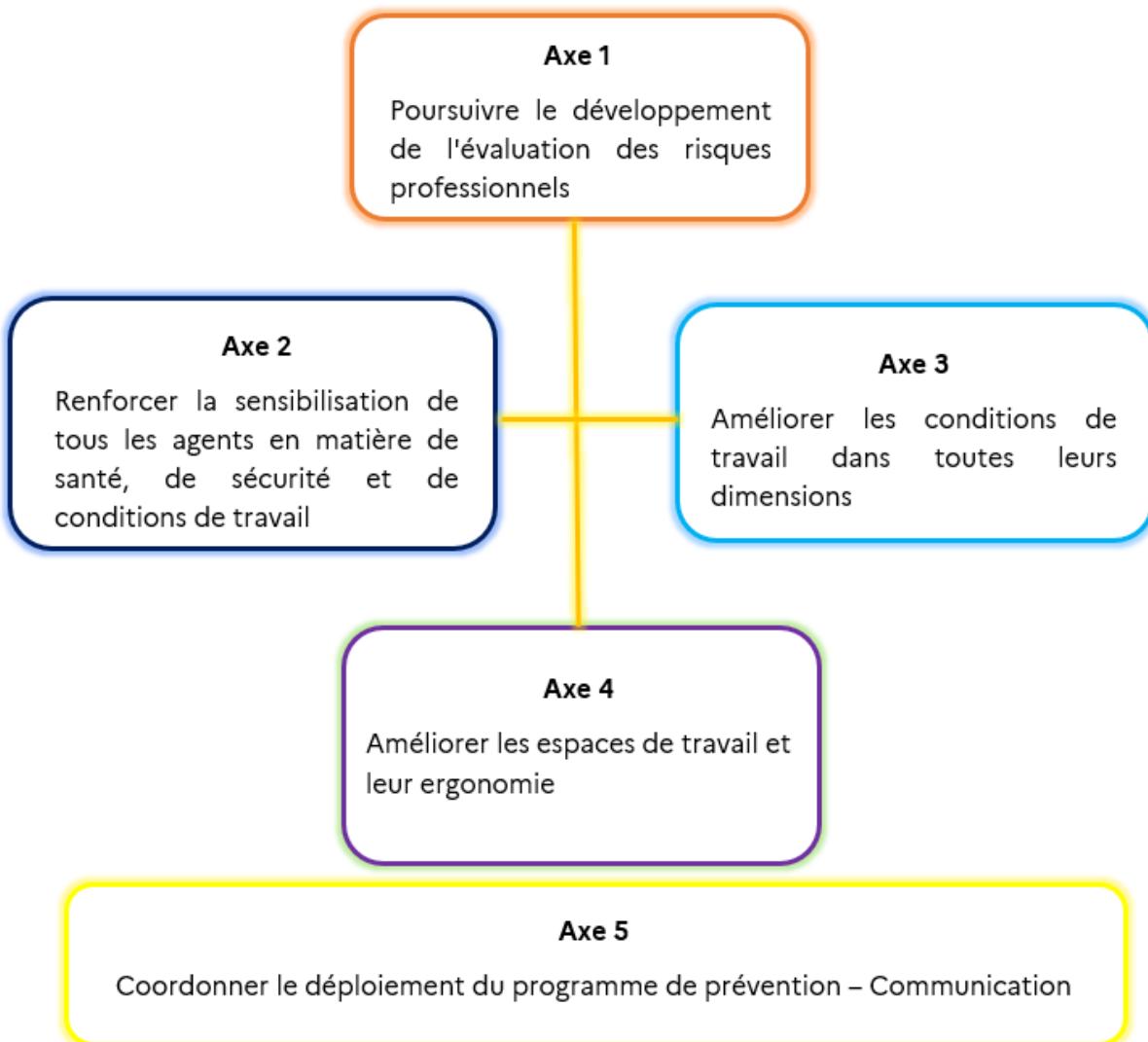
Un accompagnement renforcé avec Qualisocial

Formation spécialisée CSA-AC du 30 septembre 2025

La formation spécialisée du comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 30 septembre 2025 sous la présidence de Flora Claquin, cheffe du SRH et de Nadine Richard-Pejus, adjointe de la cheffe du SRH.

La CFDT-Agriculture était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc et Mireille Troupel.

Programme prévention : l'urgence d'agir... et d'investir



Le programme prévention de l'administration centrale a été voté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.

Dans une déclaration liminaire intersyndicale (à consulter [ICI](#)), les organisations syndicales ont souligné la nécessité de mener les actions du programme à leur terme. Elles ont également insisté sur l'importance de mobiliser les moyens humains, techniques et financiers nécessaires afin de garantir une mise en œuvre efficace et concrète de ces mesures, particulièrement attendues par les agents.

En effet, parmi les actions de ce programme, il y a des actions relatives à la **gestion de la charge de travail**, un enjeu majeur pour l'ensemble de la communauté de travail. Il prévoit également des **actions spécifiques à destination des managers** afin de les accompagner dans l'exercice de leur fonction, rendue particulièrement complexe par l'augmentation constante des missions et la réduction des moyens humains.

Le développement de la **culture de la prévention** constitue également un axe fort du programme. Celui-ci inclut l'accueil des nouveaux arrivants, mais aussi la prise en main des outils informatiques ainsi qu'une meilleure information des agents sur la prévention des risques professionnels. Dans cet objectif, il est également prévu le déploiement et la mise à jour du **document d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** dont il sera question plus loin dans l'article.

Des **fiches par public** (agents, nouveaux arrivants, managers, ...) sont en cours d'élaboration à la demande des organisations syndicales, afin d'identifier les actions et le public auxquels elles sont destinées.

Pour la CFDT-Agriculture, il est important que les actions et les chantiers de ce programme ne soient pas déployés indépendamment les uns des autres. Ce programme s'inscrit dans une démarche de politique de prévention avec des actions qui présentent des interactions entre elles et s'alimentent les unes les autres pour renforcer la culture de prévention au sein de l'administration centrale.

Certaines actions, notamment celles de l'axe 3 relatif à l'amélioration des conditions de travail, visent à améliorer la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord sur la QVCT, ces actions sont les bienvenues.

Une prévention efficace suppose également de pouvoir disposer de l'ensemble des éléments permettant d'améliorer la prévention des risques professionnels comme les accidents du

travail, les mentions dans les registres de sécurité et les mesures prises. La transmission de ces éléments constitue une obligation réglementaire, non respectée par l'administration.

Enfin, nous comptons sur le dernier axe, gouvernance et communication pour sensibiliser les agents à la prévention des risques professionnels et les informer des outils mis à leur disposition comme la formation mentor «savoir réagir face aux risques» et des démarches de prévention des risques professionnels.

La CFDT-Agriculture déplore également l'absence d'un conseiller de prévention pour le déploiement de ce programme et l'animation du réseau des assistants de prévention qui reste difficile à maintenir dans le temps. Beaucoup de turnover et une démotivation de ces agents à long terme en raison du peu de considération de leur rôle qui se traduit par un accompagnement minimaliste et une absence de reconnaissance dans le cadre du parcours professionnel.

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : une méthodologie à préciser

Le DUERP est le document qui recense les risques professionnels auxquels sont exposés les agents d'administration centrale et qui les évalue afin de déterminer si des actions de prévention sont nécessaires.

Il existe un DUERP pour l'administration centrale mais il n'a plus été mis à jour depuis de nombreuses années alors que c'est un document «vivant», à mettre à jour régulièrement en fonction de l'évolution des conditions de travail et des risques associés.

Dans le cadre de la mise à jour du DUERP, il est prévu de

regrouper les activités qui présentent des risques similaires en **unités de travail** et de créer des unités de travail avec des risques spécifiques. Si on prend l'exemple du risque incendie, il est globalement identique mais il peut y avoir des spécificités locales où les conditions d'évacuation sont plus à risque qu'ailleurs. Ce découpage permet d'intégrer à la fois ce qui est transversal mais également les spécificités.

Avec cette articulation, il faut qu'un agent puisse identifier facilement les risques auxquels il est exposé et ce document doit être accessible à tous les agents avec un format qui s'y prête.

Des groupes de travail sont prévus pour définir les unités de travail. Chaque direction sera représentée ainsi que les assistants de prévention et les représentants du personnel. Il est également bien prévu de créer une unité de travail spécifique pour les inspecteurs de l'enseignement agricole, au regard des spécificités de leur activité.

La CFDT-Agriculture insiste sur la mise à jour du DUERP qui est nécessaire, l'ancien document datant de plusieurs années. C'était d'ailleurs déjà l'un des objectifs du précédent programme de prévention. La méthodologie proposée mérite d'être testée mais suscite des réserves, notamment sur les points suivants :

- L'implication de la communauté de travail et la co-construction de ce document qui doivent permettre de développer la culture de la prévention.*

Ce document n'aura pas fait l'objet d'une démarche partagée et les agents pourraient ne pas se retrouver dans les unités de travail et les risques associés. Nous avons écho d'agents qui souhaiteraient participer à l'élaboration de ce document pour leur structure, ce qui permettrait aussi une meilleure appropriation du sujet.

- Le découpage approprié en unités de travail au regard*

de l'ensemble des spécificités de l'administration centrale

En effet, avec cette méthode, ce sont des groupes de travail qui vont déterminer les unités de travail et les risques associés. Il est évident que, même si les missions peuvent paraître similaires, tous les bureaux ne présentent pas la même charge de travail, la même exposition des agents aux risques RPS, certains sujets peuvent être plus sensibles que d'autres, la gestion de crise n'est pas présente partout, certains agents se déplacent dans des pays à risques, ... La CFDT s'interroge sur la prise en compte de ces spécificités.

- *L'évaluation des risques doit être le reflet de ce qui se passe sur le terrain*

Avec la méthodologie proposée, il n'y a pas de session de sensibilisation sur les enjeux du DUERP et sur l'évaluation des risques à destination des agents et des encadrants. Il n'y a pas non plus d'ateliers participatifs avec les acteurs sur le terrain. L'évaluation des risques ne doit pas reposer exclusivement sur les assistants de prévention et les encadrants intermédiaires.

Rapport de la médecine du travail

A Paris, sur les 1790 agents recensés :

- 202 personnes ont été reçues pour une visite médicale obligatoire, dont 130 agents qui sont en SMP (Surveillance Médicale Particulière) et doivent bénéficier d'une visite chaque année ;
- 129 agents ont été reçus à leur demande.

Le docteur Bénoliel indique que les conditions ergonomiques sont globalement satisfaisantes (mobilier, organisation des espaces de travail, ...). En revanche, la santé mentale reste au cœur des préoccupations, tant par son ampleur que par la

complexité des situations rencontrées. Les risques RPS ne cessent d'augmenter avec des situations de souffrance au travail liées à des conflits hiérarchiques, une charge de travail excessive, des agents sans affectation et un besoin croissant de soutien psychologique.

Pour la CFDT-Agriculture, ces chiffres parlent d'eux-mêmes et traduisent le mal-être en administration centrale. En effet, en retirant les 130 personnes et au regard de l'obligation d'une visite tous les 5 ans pour les autres agents, ce sont à minima 332 personnes qui auraient dû être vues en médecine du travail. Or, seulement 72 personnes ont été convoquées. A côté de cela, les demandes pour voir le médecin du travail explosent (129 agents) avec des situations de détresse et de RPS qui ne cessent de croître.

Il est donc grand temps que l'administration centrale se saisisse de ce sujet, s'engage et accorde des actions destinées à améliorer les conditions de travail des agents. Ces actions seront à renforcer dans le cadre d'un futur programme prévention.

A Toulouse, un nouveau médecin du travail, le docteur Bruel est arrivé en septembre 2024 après 20 mois sans médecine du travail. L'objectif est dans un premier temps de rattraper le retard : visites réglementaires, dossiers urgents.

Les visites ont mis en évidence des problématiques de TMS : syndromes de canal carpien, lombalgies, épaules, cervicales, ... et des situations de RPS en lien avec la souffrance au travail et l'évolution des organisations. Selon le médecin, les conséquences de la réorganisation s'estompent progressivement et la situation semble réglée et apaisée. Le séminaire de la rentrée a été apprécié. Il insiste cependant sur la nécessité de l'accompagnement au changement.

En complément des risques psychosociaux (RPS), la CFDT-Agriculture accordera une attention particulière aux

situations de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui tendent à se développer dans certains contextes professionnels. Il sera essentiel de mettre en œuvre des mesures de prévention ciblées, notamment par la réalisation de visites de poste, d'actions de sensibilisation (e-learning, communications, affiches, ...), et la formation des assistants de prévention afin de prévenir ces risques.

Au cours des échanges, le docteur Bénoliel nous a fait part de situations parfois de détresse dans lesquelles certains agents peuvent se retrouver et qui devraient faire l'objet d'actions de prévention, et a insisté sur la formation des managers.

Elle note cependant une entraide forte dans les équipes et une bienveillance importante en cas de maladie et de report de charge de travail.

De même, elle précise que trop d'agents viennent la voir pour obtenir des jours de télétravail supplémentaires, parfois jusqu'à 5 jours. Elle précise que 5 jours, ce n'est pas médicalement acceptable car les agents ont besoin de liens sociaux aussi.

La CFDT-Agriculture remercie le docteur Bénoliel pour ces échanges qui reflètent bien l'état des services de l'administration centrale avec de nombreuses situations de détresse et de tensions au sein de la communauté de travail, compensées par une entraide et une bienveillance des équipes, mais cet équilibre reste fragile et se fragilise chaque année un peu plus... Il est urgent d'agir !!!

Légionellose à Toulouse ? Qu'en est-il ?

Un agent d'Auzeville s'est retrouvé contaminé par la légionellose, les études sont en cours mais les premiers

éléments confirmeraient que la contamination n'a pas eu lieu sur le site d'Auzeville.

La bactérie responsable de la légionellose se multiplie dans l'eau chaude stagnante. C'est ensuite la vapeur d'eau (lors d'une douche par exemple) qui contamine l'être humain. Dans le cas présent, l'agent était en congé les jours précédant son hospitalisation et n'a pas pris de douche sur le site d'Auzeville les jours précédant ses congés. De même, la climatisation n'est pas une source de dissémination de la bactérie.

Ces éléments vont dans le sens d'une contamination en dehors du site d'Auzeville. La SDLP a néanmoins fait procéder à des analyses dans les réseaux d'eau chaude d'Auzeville et les résultats sont attendus. Au moment du CSA, 4 jours s'étaient écoulés depuis la réception des analyses par le laboratoire qui n'a pas rappelé le ministère, ce qui laisse supposer des résultats négatifs. Nous vous tiendrons informés de la situation.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Le mois sans tabac, c'est dans quelques jours !

Un seul objectif : arrêter de fumer en 30 jours !

La publicité le dit «Vous n'étiez pas seul quand vous avez commencé, vous ne serez pas seul pour arrêter». Le Mois sans tabac est là pour vous aider et vous accompagner.

Dès le 1^{er} novembre 2025, arrêtez de fumer pendant 30 jours à l'occasion du **Mois sans tabac** et multipliez par 5 vos chances d'arrêter définitivement la cigarette. L'inscription se fait en ligne dès maintenant.

Le Mois sans tabac, de quoi s'agit -il ?

Au 23 octobre 2025, ce sont un peu plus de 61 300 personnes qui se sont inscrites (moins que l'année dernière pour l'instant) à cette nouvelle édition de Mois sans tabac qui se déroule pendant tout le mois de novembre 2025, organisée par le Ministère chargé de la Santé, de l'Assurance Maladie et de Santé publique France.

Pendant 30 jours, il est possible de se faire accompagner et ainsi de multiplier par 5 les chances d'arrêter définitivement la cigarette.

Les inscriptions sont ouvertes et se font en ligne [ICI](#) (avant le 1er novembre).

Pourquoi s'inscrire ?

- **Des bienfaits pour votre corps**

Au fur et à mesure que votre corps élimine les produits toxiques de la fumée du tabac comme le monoxyde de carbone, les risques liés au tabac diminuent. Votre santé et votre apparence s'améliorent (respiration, digestion, goût, odorat,

performances sportives, teint, etc.).

- **Moins de dépenses qui partent en fumée**

Au regard du prix d'un paquet de cigarettes qui ne fait que flamber, arrêter de fumer permet sans aucun doute de faire des économies !

- **Des bienfaits psychologiques**

Contrairement aux idées reçues, en arrêtant de fumer vous retrouvez sérénité, améliorez votre concentration et la qualité de votre sommeil. Une fois que les désagréments passagers du sevrage seront derrière vous, vous profiterez pleinement des avantages durables de la vie sans tabac.

De nombreux outils et conseils avec le Mois sans tabac

Pour vous aider à arrêter de fumer, avec le Mois sans tabac vous bénéficiez de :

- une consultation avec un professionnel de l'arrêt du tabac
- un kit d'aide à l'arrêt avec votre programme de 40 jours
- divertissements pour ne pas craquer
- toute une communauté ayant décidé d'arrêter de fumer pour partager vos doutes et vos astuces
- l'entraide grâce à la page Facebook et Instagram du Mois sans tabac

Quel accompagnement ?

C'est toujours mieux de **se faire accompagner** pour arrêter de fumer. Trouvez un **tabacologue** proche de chez vous [**ICI**](#).

Vous pouvez gratuitement :

- bénéficier d'un **e-coaching** gratuit avec une application : **Tabac info service**
- profiter d'un **suivi téléphonique** avec un tabacologue au **39 89**

Sources : Santé publique France et Tabac Info Service

Octobre rose, c'est parti pour 2025

Comme chaque année, depuis plus de 30 ans, le mois d'octobre est synonyme de rose et de prévention du cancer du sein. Porter un ruban ou un tee-shirt rose, courir en rose pour une association. ...

Ce mois d'octobre a pour slogan : « **À partir de 50 ans, faites vous dépister tous les deux ans : vous vous en remercierez** ».

Le cancer du sein est le 1er cancer chez les femmes, avec près de 60 000 nouveaux cas détectés et près de 12 000 décès chaque année. Pour autant, il bénéficie d'une prévention insuffisante et uniquement par le biais de la santé publique. Or, le cancer du sein ne touche pas les femmes parce qu'elles sont femmes, d'ailleurs il touche également les hommes. Si des hommes peuvent également être atteints (environ 500 cas par an), 99% des cancers du sein touchent des femmes. Actuellement, 600 000 femmes en France vivent avec cette maladie.

Le mois d'octobre est l'occasion de parler prévention et

dépistage : plus ce cancer est détecté tôt, plus les chances de survie sont importantes. Si l'autopalpation des seins est une technique recommandée à la recherche d'une anomalie qui n'existe pas auparavant, la surveillance par mammographie reste la conduite de référence, surtout si la personne présente des facteurs de risques particuliers.

Dans nos champs professionnels, le mois d'octobre est aussi l'occasion de mettre en avant la prévention des facteurs de risques professionnels. Les conditions de travail peuvent augmenter les risques de cancers. C'est le cas en particulier du travail de nuit, surtout s'il est fréquent (au moins 3 nuits par semaine) et sur une durée importante (supérieure à 4 ans). Les irradiations ou l'exposition à certains produits chimiques peuvent également être des facteurs d'aggravation du risque de cancers.

La prévention du cancer du sein est un enjeu majeur de santé, mais aussi de société. Alors, en ce mois d'octobre, **affichons toutes et tous un ruban rose** et mettons le sujet de la prévention des cancers du sein à l'ordre du jour de nos réunions de Formation Spécialisée ! Et profitons aussi de toutes les occasions dans notre vie personnelle et familiale pour inciter notre entourage à la prévention et au dépistage.

Source : CFDT

Pour aller plus loin :

- *Retrouver la plaquette « Cancer du sein » réalisée par la CFDT Grand Est*

[plaquette_cancer_sein_grand_est_10-2024](#)

Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

Nouvelle circulaire du ministre de la Fonction publique suite à la canicule qui sévit en France.

Laurent Marcangeli, le Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a lui aussi fait publier une circulaire « canicule » en date du 30 juin 2025 !

La circulaire Fonction Publique :

Objet : vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule.

Pièce jointe : annexe

Une cellule interministérielle de crise a été activée hier par le ministère de l'intérieur pour faire face à la situation d'alerte caniculaire. Météo France a positionné en alerte orange canicule plus de 80 départements métropolitains, ce qui invite à un surcroît de vigilance collective dans nos services publics.

Cet épisode devrait se poursuivre au moins jusqu'au mercredi 2 juillet inclus.

En plus des mesures de bon sens, tendant à informer, sensibiliser et prévenir, je vous rappelle qu'en tant

qu'employeurs, vous êtes responsables de la sécurité et la protection de la santé des agents contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique sont atteints (<https://vigilance.meteofrance.fr/fr/canicule>). En la matière, les dispositions du code du travail s'appliquent aux employeurs publics.

Vous devez en particulier vous assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter (boire régulièrement, se protéger du soleil, ...) et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des agents est réalisée. L'annexe pourra être utilisée pour la sensibilisation des agents.

Je vous invite également à prendre les mesures nécessaires pour le cas échéant adapter l'organisation du travail (horaires, amplitudes, localisation des postes), aménager les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantir que les agents auront sur leur lieu de travail les moyens de s'hydrater. Une attention particulière est à porter aux travailleurs dont les missions s'exercent en extérieur.

Les mesures retenues doivent tenir compte du contexte et des contraintes spécifiques de chaque service pour en assurer notamment la continuité, et prendre en considération les besoins et vulnérabilités particulières des usagers du service public concerné.

Dans le cadre du plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025, le [décret 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entre en vigueur le 1er juillet et s'applique à la fonction publique.

Il conviendra in fine de vous assurer que le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques, et figure au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans des documents équivalents.

Je vous remercie d'appliquer avec beaucoup d'attention ces mesures qui s'inscrivent dans le plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025.

Signé : Laurent Marcangeli

[Accéder à l'annexe](#)

[Accéder à la circulaire Fonction publique](#)



A consulter :

[Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation](#)

Chaleur intense et travail :

de nouvelles précautions prévues par décret

Dans un contexte de dérèglement climatique, un décret complète le code du travail par de nouvelles dispositions applicables aussi aux administrations et agents publics. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2025.

Agressions, des chiffres inquiétants

Les agents de la fonction publique sont plus souvent victimes de violences, notamment d'injures, de menaces ou de harcèlement moral, que les salariés du privé (16 % contre 13 %). Cet écart provient d'une plus forte exposition professionnelle. Ces atteintes concernent plus souvent des agents en contact avec le public et certaines professions telles que les policiers ou les professions intermédiaires de la santé et du travail social. Les agents les plus jeunes sont plus souvent victimes que les plus âgés.

Une plainte est déposée dans 10 % des cas, contre seulement 3 % par les salariés du privé.

En 2023, le sentiment d'insécurité au travail concerne 26 % des agents de la fonction publique, souvent ou de temps en temps, contre 16 % des salariés du privé.

> **Note de conjoncture ci-jointe (données 2022/2023) .**

les-agents-de-la-fonction-publique-victimes-de-violences-dans-le-cadre-de-leur-metier

Agents publics en congé maladie ordinaire : doublément punis !

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

Depuis le 1^{er} mars 2025, lorsqu'un agent public est en congé de maladie ordinaire (par exemple pour une grippe), il n'est pas rémunéré le premier jour de son arrêt, subissant ainsi un jour de carence, rétabli depuis le 1^{er} janvier 2018. Les organisations syndicales, dont la CFDT, ont réussi à empêcher l'application de 3 jours de carence, grâce au rapport de force construit dès les annonces du ministre Kasbarian et à la journée de mobilisation réussie du 5 décembre 2024.

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

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

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

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

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

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

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



[Signer la pétition en ligne](#)

> Source : CFDT-Fonction publique

Risques d'agression des

agents du MASA et de ses opérateurs

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

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

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

[20250430_lettre_intersyndicale_vers_ministre_risque_agression](#)

Pour rappel

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

Formation spécialisée du CSA-AC du 11 mars 2025 : on avance lentement ...

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 11 mars 2025 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – adjointe au chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

La CFDT était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc, Nathalie Lebreton, Mireille Troupel et Micheline Warde.

En préambule, le médecin d'Auzeville-Tolosan s'est présenté. Il a pris ses fonctions le 3 septembre 2024, le poste était vacant depuis le 3 septembre 2023. Il est le médecin du travail des 185 agents affectés sur le site d'Auzeville-Tolosan (SNUM et SSP).

Des locaux et des équipements ont été mis à disposition pour le médecin du travail sur le site. Il a pour missions d'identifier les problématiques du site, d'accompagner et de réaliser la surveillance des agents du site.

Pour la CFDT, l'arrivée du médecin du travail à Auzeville-Tolosan est une très bonne nouvelle, après de nombreux mois sans médecin du travail dans une période particulièrement tendue où un suivi des agents était nécessaire.

Élection du secrétaire adjoint de

séance

Lionel Richoillet a été élu secrétaire adjoint de la formation spécialisée à l'unanimité et nous le félicitons.

Programme prévention

L'administration présente le programme prévention que vous pouvez retrouver [ICI](#).

Ce programme comporte cinq axes dont un axe dédié à la gouvernance qui se déclinent comme suit :

- **Axe 1** : Faciliter l'appropriation et l'usage du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des registres santé et sécurité au travail (SST) ;
- **Axe 2** : Renforcer la sensibilisation de tous les agents à la prévention en matière de santé et sécurité au travail : accueil des nouveaux arrivants, risque incendie et exercice d'évacuation, savoir réagir face aux risques, diffusion régulière d'information sur la prévention des risques professionnels ...
- **Axe 3** : Améliorer les conditions de travail : mieux gérer la charge de travail, accueil des nouveaux arrivants, sens au travail, équilibre vie pro/vie perso, prise en main des outils numériques ;
- **Axe 4** : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie : études et RETEX sur le flex office et les leçons à tirer pour la suite, bulles de confidentialité, sobriété énergétique, mur végétal, cas des fortes chaleurs.
- **Axe 5** : Gouvernance du plan, mise en œuvre des actions et communication.

L'ensemble des organisations syndicales ont salué le travail réalisé par les acteurs de la santé et de la sécurité au travail pour construire ce programme de prévention. Il s'agit

d'un travail collectif qui a impliqué le BASS, l'ISST, la médecin du travail, les assistants de prévention et enfin vos représentants du personnel.

Le document a été transmis tardivement, ce qui n'a pas permis une étude approfondie et une concertation suffisante, pourtant nécessaire pour s'assurer qu'il constituera une avancée sur la santé et la sécurité des agents.

Une première analyse montre que certaines thématiques méritent d'être précisées avec des actions plus concrètes et opérationnelles que ce qui est proposé aujourd'hui.

Par exemple, les actions relatives à la charge de travail ne s'adressent qu'aux managers. Il est question de former les managers mais il n'y a aucune perspective, dans ce programme, de réflexion sur l'élaboration d'un plan de formation. Le risque est que l'administration pioche parmi les actions déjà mises en œuvre dans le plan de formation continue pour satisfaire cette action et n'impulse pas une véritable dynamique collective associée à une recherche et un financement de formations innovantes sur le sujet. Il est également important de proposer des actions à destination de l'ensemble des agents de l'administration centrale.

Dans ce programme, nous constatons également que certaines actions sont des obligations réglementaires et les insérer dans ce programme n'a d'intérêt que si les actions proposées vont plus loin que l'obligation réglementaire.

Il en résulte que le programme de prévention n'a pas été soumis au vote dans cette instance et l'administration a accepté la proposition des représentants du personnel, à savoir :

- Les représentants du personnel transmettent sous 3 semaines leurs propositions,
- L'administration les étudie et organise un groupe de travail pour valider le contenu du programme prévention,

- Le programme prévention est validé lors d'une FS exceptionnelle, par exemple en amont du prochain CSA-AC.

Pour la CFDT, il est nécessaire d'obtenir des engagements forts de l'administration pour améliorer la santé et la sécurité au travail en cette période de tensions, sur les effectifs, qui n'en finit pas...

RIALTO

Les représentants du personnel ont souhaité connaître l'état d'avancement des réflexions de l'administration sur le RIALTO qui représente un enjeu important sur la qualité de vie au travail et par conséquent sur la santé des agents.

L'administration s'était engagée à mener cette réflexion au dernier CSA-AC et le RIALTO fait donc bien l'objet de réflexions. Toutefois, adaptations ont des répercussions à l'échelle du MASA et pas seulement à l'échelle de l'administration centrale, ce qui impose une réflexion plus globale, incluant également les DRAAF.

Les travaux ont démarré à l'automne dernier avec les directions du SG et ont pour objectifs d'intégrer les évolutions comme par exemple les consignes relatives aux périodes de canicule et les possibilités d'horaires élargis.

Il est notamment question de revenir sur l'impossibilité de poser un jour de RTT le mardi mais de favoriser le collectif en définissant une journée par semaine où tout le monde doit être présent à l'échelle d'un bureau, voire d'une sous-direction.

Un autre sujet important concerne le nombre de jours de récupération (journées transformées) générée(s) par des heures supplémentaires. Il est actuellement de 6 jours par an au MASA alors que les agents peuvent bénéficier de 12 jours par an en DDI...

A ce stade, l'administration ne s'est pas engagée sur une date pour présenter ce projet de nouveau RIALTO.

Pour la CFDT, ce travail est important et les attentes sont nombreuses en particulier sur les plages horaires car avec les difficultés liées aux transports en commun, de plus en plus d'agents arrivent bien avant 8h00 du matin et leurs heures de travail ne sont pas prises en compte.

Il est important d'avoir de la souplesse sur la gestion du temps de travail des agents, vécue par ces derniers comme une marque de confiance et une reconnaissance de leur travail.

Dans le contexte actuel où l'attractivité est un enjeu majeur de notre ministère, il est primordial de ne pas négliger l'organisation du temps de travail qui s'inscrit pleinement dans cette démagogie.

La négociation du RIALTO avec les représentants du personnel est en cours. Dans ce contexte, n'hésitez pas à nous faire part de vos propositions d'amélioration sur ce RIALTO qui définit les règles de notre quotidien.

Novembre bleu est lancé !

Après la campagne annuelle de sensibilisation sur le dépistage du cancer du sein qui vient de s'achever, d'octobre rose, on passe à novembre bleu, le mois de la mobilisation pour **la lutte contre le cancer de la prostate notamment**.

Lancée de manière humoristique il y a 20 ans en Australie, cette grande opération de communication s'est rapidement étendue au monde entier pour sensibiliser les hommes au nécessaire dépistage du cancer de la prostate mais également à

d'autres maladies masculines. L'opération novembre bleu apparaît en France pour la première fois en 2012.

Novembre bleu, pour quoi faire ?

Les actions de communication au cours de ce mois ont trois objectifs majeurs :

- Sensibiliser l'opinion publique
- Accroître les dons en faveur de la recherche dans les maladies masculines en particulier le cancer de la prostate qui reste diagnostiquée chez 1 homme sur 8.
- Inviter les hommes à des dépistages précoce pour prévenir les maladies

Selon la ligue contre le cancer : « Chaque année, plus de 71 000 hommes sont touchés par le cancer de la prostate. Il y a 8 870 décès dus au cancer de la prostate par an en France. Son incidence est en forte augmentation de +8,5 % par an ».

Les chiffres sont évidemment alarmants, mais la Ligue contre le cancer précise que « plus le cancer de la prostate est détecté tôt, mieux il est traité ».

Quand et comment se déroule le dépistage ?

Un dépistage individuel est **recommandé dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 75 ans**.

Le dépistage repose sur deux examens médicaux principaux :

- La prise de sang pour mesurer le taux de PSA (antigène prostatique spécifique). Substance reconnue par l'organisme comme étrangère et provoquant une réaction immunitaire avec fabrication d'anticorps contre elle,
- Le toucher rectal ou palpation dans le cas d'autres maladies que le cancer de la prostate.

La CFDT-SPAgri soutient cette opération de sensibilisation et invite tous ceux qui seraient concernés, notamment par des antécédents familiaux, à se renseigner auprès de leur médecin traitant.

Document joint :

- Guide de l'assurance maladie sur le dépistage du cancer de la prostate

[Brochure 148x210 Prostate_BROPROSTATE22_BD](#)

Mois sans tabac : inscrivez-vous !

Un seul objectif : arrêter de fumer en 30 jours !

La publicité le dit « Vous n'étiez pas seul quand vous avez commencé, vous ne serez pas seul pour arrêter ». Le Mois sans tabac est là pour vous aider et vous accompagner.

Dès le 1^{er} novembre 2024, arrêtez de fumer pendant 30 jours à l'occasion du **Mois sans tabac** et multipliez par 5 vos chances d'arrêter définitivement la cigarette. Inscrivez-vous en ligne dès maintenant et rejoignez la communauté de nombreux fumeurs qui sont déjà inscrits.

Le Mois sans tabac : de quoi s'agit-il ?

Pus de 95 000 fumeurs déjà inscrits à cette nouvelle édition

de Mois sans tabac qui se déroule pendant tout le mois de novembre 2024, organisée par le Ministère chargé de la Santé, de l'Assurance Maladie et de Santé publique France. **Pendant 30 jours, faites-vous accompagner et multipliez par 5 vos chances d'arrêter définitivement la cigarette.**

Inscrivez vous [ICI](#) en ligne (idéalement avant le 1er novembre) et rejoignez la communauté des fumeurs qui ont décidé d'arrêter de fumer.

Pourquoi s'inscrire ?

- Des bienfaits pour votre corps**

Au fur et à mesure que votre corps élimine les produits toxiques de la fumée du tabac comme le monoxyde de carbone, les risques liés au tabac diminuent. Votre santé et votre apparence s'améliorent (respiration, digestion, goût, odorat, performances sportives, teint, etc.).

- Moins de dépenses qui partent en fumée**

Au regard du prix d'un paquet de cigarettes, arrêter à de fumer permet sans aucun doute de faire des économies !

- Des bienfaits psychologiques**

Contrairement aux idées reçues, en arrêtant de fumer vous retrouvez sérénité, améliorez votre concentration et la qualité de votre sommeil. Une fois que les désagréments passagers du sevrage seront derrière vous, vous profiterez pleinement des avantages durables de la vie sans tabac.

De nombreux outils et conseils avec le Mois sans tabac

Pour vous aider à arrêter de fumer, avec le Mois sans tabac vous bénéficiez de :

- une consultation avec un professionnel de l'arrêt du tabac
- un kit d'aide à l'arrêt avec votre programme de 40 jours
- divertissements pour ne pas craquer
- toute une communauté ayant décidé d'arrêter de fumer pour partager vos doutes et vos astuces
- l'entraide grâce à la page Facebook et Instagram du Mois sans tabac

Quel accompagnement ?

C'est toujours mieux de **se faire accompagner** pour arrêter de fumer. Trouvez un **tabacologue** proche de chez vous [ICI](#).

Vous pouvez gratuitement :

- bénéficier d'un **e-coaching** gratuit avec une application : **Tabac info service**
- profiter d'un **suivi téléphonique** avec un tabacologue au **39 89**

Autres numéros utiles à connaître

- **Écoute cannabis** accessible au **0 980 980 940**, 7 jours sur 7, de 8 h à 2 h du matin (appel anonyme et non surtaxé).
- **Fil santé jeunes** accessible au **0 800 235 236**, 7j/7, de 9 h à 23 h (service anonyme et gratuit) ou depuis un portable au **01 44 93 30 74**.
- **Drogues info service** accessible au **0 800 23 13 13**, 7 jours sur 7, de 8 h à 2 h du matin (appel gratuit depuis

un poste fixe). Appel depuis un portable au coût d'une communication ordinaire : 01 70 23 13 13.

- **Alcool Info Services** accessible au **0 980 980 930**, 7 jours sur 7, de 8 h à 2 h du matin (appel anonyme et non surtaxé).

Sources : Santé publique France et Tabac Info Service

Fiche pratique : Prévoyance pour les agents du MASAF

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

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

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

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

Qui peut bénéficier d'une complémentaire prévoyance ?

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

Deux précisions :

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

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

En adhérant au cours de cette période de 12 mois :

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

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

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

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

A quoi sert une complémentaire prévoyance ?

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

Quelles garanties pour la prévoyance ?

La prévoyance peut se décomposer en trois niveaux :

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

- Enfin, le troisième niveau correspond à des garanties additionnelles permettant de disposer d'une couverture équivalente à celle du référencement actuel d'Harmonie Mutuelle, et que l'agent est également libre de prendre ou non.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

De nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics

- **Depuis janvier 2024**

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

la vie, etc.), trois points ont ainsi été modifiés :

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

Tous les détails des nouvelles garanties sont présentées par le ministère de la fonction publique dans le document à consulter [ICI](#).

- **Depuis septembre 2024**

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

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

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

Pour information : d'autres chantiers en cours

- Un chantier d'amélioration du dispositif sur l'invalidité concernant les conditions éventuelles d'un

retour à l'emploi

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

Pour aller plus loin, consulter [**ICI**](#) la fiche CFDT sur ce sujet.

Que faire de mon contrat de prévoyance actuel ?

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

- **Les agents affiliés aux mutuelles d'AG2R et Groupama ne pourront conserver leur contrat , les volets santé et prévoyance étant liés dans le contrat.** Ces agents pourront donc choisir de s'affilier ou non à l'offre prévoyance proposée par le futur prestataire du MASAF
- Pour les agents aujourd'hui affiliés chez Harmonie fonction publique, les garanties santé et prévoyance sont deux offres distinctes. Pour autant, une demande de résiliation pourra être faite, à titre dérogatoire, **au plus tard le 31 décembre 2024 pour bénéficier du nouveau contrat.** Harmonie Mutuelle communiquera directement auprès des agents concernés sur ce sujet.

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

- L'agent qui souhaite conserver son contrat de prévoyance peut le faire sans difficulté

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

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



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

Quels tarifs pour la prévoyance du MASAF ?

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

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

Le MASAF a par ailleurs indiqué que l'évolution des taux de cotisation est encadrée les premières années du marché : les taux de cotisations proposés pour chaque garantie seront maintenus pendant deux ans puis revalorisés à partir de 2027 à

un taux maximum fixé à 15 % par an et ce pendant toute la durée du marché

Quels impacts sur la paie des agents ?

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

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

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

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

d'informations entre le prestataire et le MASAF).

Que devient la prévoyance en cas de mobilité ?

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

Les principaux textes réglementaires

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