La protection sociale complémentaire au MASA / L’accord est signé : On vous dit tout !!! Enfin presque…

Tout au long de l’année 2023, la CFDT a participé aux négociations en vue de la déclinaison au MASA de l’accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire (PSC). L’accord MASA sur la PSC résultant de ces négociations a été signé par la CFDT le 22 mai 2024 (à consulter en fin d’article).

Cet accord déterminant instaure un régime de couverture complémentaire des frais de santé (consultations médicales, achat de médicaments, hospitalisation), dans la mesure où les frais de santé ne sont pas couverts totalement par la sécurité sociale, voire pas du tout. Il est **à adhésion obligatoire,** en vertu de l’article 2 du décret interministériel n° 2022-633 du 22 avril 2022 mais quelques dérogations existent et vont être explicitées ci-dessous.

Avec cet accord, c’est donc le ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire ainsi que les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM, soit nos employeurs, qui vont souscrire un contrat collectif en santé pour l’ensemble de ses agents, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel, offrant plusieurs avantages dont :

- des garanties plus élevées pour des tarifs plus avantageux
- des garanties qui s’étendent aux conjoints, aux enfants et aux retraités ainsi qu’à leurs ayants-droits
- la mise en place des mécanismes de solidarité tels que

définis dans l'arrêté du 30 mai 2022

A compter du **1er janvier 2025**, les principaux changements pour les agents se traduiront par :

- la **fin du versement forfaitaire mensuel de 15€** pour la cotisation de la PSC souscrite à titre individuel
- la **fin du référencement actuel des mutuelles** (Harmonie fonction publique, Groupama, AG2R)
- la mise en œuvre de la **PSC santé obligatoire** avec une **prise en charge à hauteur de 50% du coût de l'assurance santé des agents par le MASA, en dehors de toute option**
- la participation de l'État à hauteur de 5 euros pour les agents qui souscriront un niveau d'option supérieur ;

Au cours de la négociation de l'accord, la CFDT a été force de proposition pour rendre plus avantageux ce dispositif de PSC santé, notamment en proposant plusieurs niveaux d'options attractifs pour permettre à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une couverture santé plus importante au regard de leurs besoins.

La CFDT a vivement regretté l'absence de marges de manœuvre des textes interministériels notamment sur les mécanismes de solidarité, le contenu du panier de soin de base, l'adhésion obligatoire et les exemptions. Un regret cependant, ce contexte de négociation n'a pas permis d'adapter ce dispositif aux particularités de la population du MASA comme la CFDT l'aurait souhaité .

Les principales conséquences de cet accord pour la communauté de travail en 4 questions :

Adhésion obligatoire : Comment ça marche ?

Tous les agents, à partir du moment où ils sont **rémunérés par le MASA ou les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM** , qu'ils soient titulaires ou contractuels de courte ou de longue durée, sont dits bénéficiaires actifs (consulter la liste ici), auront l'obligation de souscrire un contrat pour leur couverture santé avec la mutuelle retenue par le MASA au terme d'un marché public actuellement en cours.

Les possibilités de dérogations à l'adhésion sont peu nombreuses (à consulter ici). Cela concerne essentiellement les agents en CDD et les agents dont les conjoints sont soumis à des **obligations de couverture familiale** aux termes du contrat d'assurance santé de leur entreprise.

Toutefois, un arrêt du 7 juin 2023, la Haute juridiction (cour de cassation en PJ) précise que cette dispense « n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint ».

Autrement dit, l'employeur ne peut plus s'opposer à une demande de dispense en raison du caractère facultatif de l'adhésion de l'ayant droit, du conjoint en l'espèce.

Qui peut adhérer à ce contrat collectif ?

En plus des agents rémunérés par le MASA, peuvent adhérer à ce contrat :

- les agents retraités qui en font la demande, sans qu'il y ait d'obligation
- les ayants droit de l'agent : conjoint marital, PACS,

enfants …, à la demande du bénéficiaire actif.

A noter : les agents actuellement retraités ont un droit de souscrire, ainsi que les agents qui souscriront à ce contrat obligatoire, et qui prendront leur retraite dans les années à venir. Cependant, pour les agents à la retraite, il n'y a pas de participation financière du MASA.

Quelles sont les prestations ?

Un **panier de soins**, dit « de base », est fixé par l'arrêté du 30 mai 2022 et s'applique aux agents des trois versants de la fonction publique. Le panier de base est non modifiable dans sa composition. Il constitue le socle des prestations pour les agents de l'État (voir annexe 1 de l'accord).

> *Pour la CFDT, il était important de négocier un accord et de le signer, car cela permet de proposer **des garanties optionnelles aux agents**, pour une couverture plus importante que celle proposée par le panier de soin interministériel.*

Au MASA, les garanties optionnelles sont décrites dans l'annexe de l'accord avec 3 niveaux de garantie possibles.

Dans le cadre des négociations de ces garanties, la CFDT a obtenu :

- une meilleure couverture pour les médecines douces
- le remboursement par séance et une augmentation du nombre de séances avec les options pour favoriser le traitement sur du long terme
- un meilleur remboursement de la contraception H et F
- une meilleure prise en compte des CDD courts et de la portabilité
- un contrat responsable pour pérenniser le dispositif

Ces options sont facultatives et l'agent peut choisir de souscrire à l'option 1, 2 ou 3 selon le niveau de couverture recherché.

Lorsque l’agent fait le choix de prendre une option, quelle qu’elle soit, l’État participe à hauteur de 5 euros pour le bénéficiaire actif uniquement.

Un point de vigilance :

Si l’agent adhère au contrat collectif avec des ayants droits (conjoint, enfants, …), le choix du niveau d’option du bénéficiaire actif s’applique pour l’ensemble des ayant-droits.

Quel est le coût de la PSC ?

A ce stade, il est impossible de répondre précisément à cette question, le marché lancé par le MASA est en cours et le ministère n’a pas encore sélectionné l’offre la plus intéressante pour ses agents.

Néanmoins, de premiers éléments de réponse peuvent être donnés sur la base des grands principes suivants et dans l’attente de précisions ultérieures.

Dans le cadre du contrat collectif tel que défini dans les textes de la fonction publique, une cotisation d’équilibre est à définir à l’issue d’un marché public et des propositions faites par les assureurs.

Cette cotisation d’équilibre sera donc déterminée à partir des principes suivants :

- Équilibrer les dépenses et les recettes du système, sans tenir compte ni de l’état de santé, ni de l’âge de chacun
- Financer les mécanismes de solidarité vis-à vis des familles et des retraités
- 3 composantes :
    - une part individuelle forfaitaire à hauteur de 20 % de la cotisation d’équilibre
    - une part individuelle solidaire variable :

application d’un taux de solidarité sur 30 % de la cotisation d’équilibre selon la rémunération de l’agent
- une part employeur à hauteur de 50 % de la cotisation d’équilibre.

Les dispositifs de solidarité inclus dans ce contrat collectif reposent essentiellement sur les taux de plafonnement suivants :

- Conjoint : 110 % de la cotisation d’équilibre
- Enfant 1 et 2 : 50 % de la cotisation d’équilibre puis gratuité pour les enfants suivants
- Retraité : 100 % la 1ère année, 125 % la 2ème année, 150 % la 3ème, 4ème et 5ème année, 175 % la 6ème année et suivantes.

Ces cotisations obligatoires **seront déductibles du revenu imposable** dès 2025.

Par ailleurs, en cas de départ de l’agent (fin de contrat, départ de la fonction publique, …), il bénéficie gratuitement de la complémentaire santé, ainsi que ses ayant-droits, pour une durée de 12 mois au maximum qui suivent sa date de départ.

Une FAQ sera mise place par le SRH et mise à disposition avec cet article dès que possible.

Le CFDT-SPAgri reste à votre écoute pour répondre à vos questions sur ce sujet : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Document(s) joint’s) :

- Accord ministériel sur la PSC

Version accord M PSC VF pour signature

Le nouveau ministre de l’Agriculture et de l’Alimentation a rencontré les représentants du personnel

En ouverture du CTM du 6 juillet 2017, la CFDT a interpellé Stéphane Travert sur la direction qu’il souhaite donner au MAA, et les moyens pour y parvenir.

Aménagement des locaux parisiens du MAA : les travaux se poursuivent…

Le point sur les travaux en cours sur les sites parisiens du ministère de l’Agriculture.

CT-AC : un dialogue social difficile

Le comité technique d’administration centrale du MAAF portait sur l’avancement des travaux en administration centrale, l’évolution des effectifs et des plafonds d’emploi, les entretiens professionnels réalisés en 2016 et le bilan de la mise en place du télétravail.

Appuis financiers aux services pour les questions d’hygiène et de sécurité des agents du MAAF

Plus de 80 projets concernant les questions d’hygiène et de sécurité ont été proposés au dernier CHSCTM, pour une enveloppe de 130 000 €.

Compte rendu du CHSCT-M du 22 mars 2017

Dans l’ordre du jour, figuraient notamment l’expertise des services d’économie agricole, le rapport d’activité des ISST et le bilan des agressions signalées pour l’année 2016.

Emploi, service public de qualité : déclaration du SPAgri au CTM du 23 mars 2017

Les agents publics font la qualité du service public. Si l'État veut disposer de services publics forts et performants, garants de son action, il doit s'en donner les moyens et préserver l'emploi et les conditions de travail de ses agents.

Accroissement des RPS : mise en place d'un soutien psychologique pour les agents du MAAF

Devant l'augmentation du nombre d'agents en souffrance psychique dans les services, le MAAF met en place une prestation de soutien psychologique.

Comité de suivi «décroisement», au MEEM, le 18 novembre 2016

Ce comité de suivi a fait le bilan de la phase 2 du « décroisement » MEEM-MAAF, qui prend effet au 1er janvier 2017, et abordé la phase 3, qui laisse des points en suspens.

Un projet stratégique pour le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) ?

Résumé du rapport Fayolle (« Un projet stratégique pour le corps techniciens du ministère chargé de l'agriculture ») et lien vers l'intégralité du texte.

CAP « mobilités » des

ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (3 novembre 2016)

Relevé d’informations concernant la CAP des IPEF du 3 novembre 2016.

Mise en place d’un baromètre social au ministère de l’agriculture

En mettant en place un baromètre social, le secrétariat général emboîte le pas à un certain nombre d’administrations (finances, action sociale, police nationale, services du premier ministre …). Il répond à la demande faite en CTM par certaines organisations syndicales suite au malaise observé dans les DRAAF en lien avec la réforme territoriale.

Un groupe de travail du CTM s’est ainsi réuni vendredi 16/09 pour débattre des modalités de mise en oeuvre.

L’administration propose de faire réaliser cette enquête en avril 2017 (puis tous les 2 ans) par un prestataire indépendant via un **formulaire internet** accessible aux agents MAAF (AC, DRAAF, enseignement technique et supérieur). Les agents en DDI seront enquêtés dans le cadre d’un projet analogue conduit par les services du Premier Ministre.

Aux cotés de la majorité des Organisations Syndicales, la CFDT a insisté sur la nécessaire coordination avec le

baromètre des DDI, afin de disposer de données similaires. Il a également été demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail MAAF, puisqu'ils votent au CTM. La position de l'administration consistant à considérer que c'est à l'employeur de mener ce type de démarche serait une erreur manifeste de méthode .

La CFDT a par ailleurs précisé que, si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAAF, il doit être considéré comme **complémentaire aux enquêtes RPS.** Les baromètres sociaux et les enquêtes RPS sont deux outils différents mais certaines préoccupations sont communes. Et à l'issue de celles-ci, il convient de mobiliser les moyens pour la mise en oeuvre des plans d'actions.

A coté de ces démarches à long terme basées sur la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, il est essentiel de mettre en place des outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. A cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, ISST, et IGAPS).

Ce baromètre social n'a de sens que s'il s'accompagne d'une véritable volonté d'agir. La CFDT y veillera au sein du CTM et du CHSCTM.

Rendez-vous en octobre au prochain groupe de travail pour l'élaboration du questionnaire.

Vos représentants CFDT à ce groupe de travail étaient (par ordre alphabétique) Géraldine Chadirat (SPAgri), Philippe Hedrich (SGEN), Frédéric Mahé (SPAgri), et Jacques Moinard (SPAgri).

Le télétravail au MAAF : c’est (enfin) possible !

La CFDT revendique depuis 2005 (date de l’accord national interprofessionnel sur le télétravail en France) la mise en place du télétravail pour les fonctionnaires et les contractuels.

Il a fallu attendre 2012 pour que la loi autorise le télétravail dans la fonction publique (article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) et 2016 pour que le décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature paraisse (décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

Bien avant la parution de la loi, le SPAgri a revendiqué la mise en place généralisée du télétravail au MAAF, d’autant que celui-ci était possible dans certains cas (handicap, longue maladie…).

Cette revendication s’est heurtée à une opposition systématique du secrétariat général du MAAF.

Il a fallu attendre une entrevue avec le ministre de l’agriculture en novembre 2015 pour débloquer la situation, le ministre indiquant qu’il faudrait être « *borné et buté* » pour ne pas recourir au télétravail au MAAF.

Le besoin du télétravail se fait d’autant plus sentir en administration centrale quand on sait que bon nombre d’agents passent plus de deux heures par jour dans les transports en commun et dans les services déconcentrés régionaux, où le temps passé en transport entre les différents sites est important pour certains collègues.

Il apparaît clairement que le télétravail pourra permettre à chacun de retrouver une certaine marge de manœuvre dans son organisation quotidienne.

L'arrêté portant application au sein du MAAF (sauf pour les agents en DDI pour lesquelles les discussions se feront à l'automne) est paru le 2 août 2016, suivi de la note de service le 11 août 2016.

Vos représentants CFDT dans les structures participeront activement à la mise en œuvre rapide dans les différents services du MAAF.

Si vous souhaitez bénéficier du télétravail, nous vous invitons à en discuter dès à présent avec votre hiérarchie.

Vos représentants CFDT sont disponibles pour vous épauler.

La note de service :

2016-664_teletravail maaf final

Complément indemnitaire annuel (CIA) : le projet de note de service « Primes 2016 »

Le groupe de travail Rifseep s'est réuni le 27 juillet 2016. La CFDT y était représentée par Martine Beauvois et Frédéric

Mahé.

Le groupe de travail a découvert la partie du projet de note de service concernant la campagne de primes 2016. La réunion était focalisée sur le complément indemnitaire annuel (ou CIA, qui est la part variable de la prime, et qui repose sur l'appréciation de la manière de servir en entretien professionnel). La note sera vraisemblablement très vite publiée ; cet article apporte quelques indications préalables.

La séance ne portait que sur le CIA. À l'avenir, des modifications pourront survenir sur cette partie, entre autres sur les paliers indiqués (voir ci-dessous). En effet, l'administration a rappelé que l'installation de l'outil Rifseep est encore en phase transitoire ; des ajustements seront à prévoir.

L'administration a proposé une échelle d'appréciation de la manière de servir (en entretien professionnel) selon quatre « tranches », influant directement sur la modulation du CIA. En posant que 100% est le montant maximum du CIA déterminé pour le corps, les « tranches » d'appréciation auraient été :
– insuffisant : de 0 à 19% ;
– satisfaisant : de 20% à 79% ;
– très satisfaisant : de 80% à 119% ;
– excellent : plus de 120% ;

Avec les autres organisations syndicales, la CFDT a exprimé son désaccord devant la tranche immense dévolue aux agents dont l'activité et la manière de servir auront été jugés « satisfaisants » (de 20% à 79% !)… Ces catégories sont très floues : à partir de quand et au nom de quels critères passe-t-on de « satisfaisant » à « très satisfaisant » ? Quant à « exceptionnel », toutes les hypothèses sont permises. Pis, ce système a été présenté comme un outil permettant de compenser des hausses de la partie IFSE, et d'éviter des « doubles augmentations » indues. Ainsi l'administration se réserverait le droit de diminuer le complément indemnitaire d'un agent

dont la partie IFSE a été revalorisée. **Ce n’est pas acceptable, un système destiné à évaluer ne peut servir d’outil d’ajustement comptable.**

De plus, l’amplitude est telle qu’on aurait du mal à expliquer comment deux agents évalués de façon identique « satisfaisant » puissent obtenir (par exemple) l’un 28% et l’autre 57%, même si l’écart en numéraire s’avère très faible (de l’ordre de quelques dizaines d’euros). L’effet psychologique peut être catastrophique.

La catégorie « insatisfaisant » a également fait l’objet de débats nourris.

Après discussion, l’administration a proposé une grille « plus souple » :
– insuffisant : de 0 à 19% ;
– satisfaisant : de 20% à 69% ;
– très satisfaisant : de 70% à 109% ;
– excellent : plus de 110%.

Pour la CFDT, cette grille reste néanmoins « insatisfaisante » (!), l’écart entre les « satisfaisant » restant encore trop large (de 20 à 69%).

Elle a également demandé et obtenu que :
– l’on rappelle que l’agent a la possibilité de faire un recours en CAP de son appréciation de la manière de servir, en tant qu’elle impacte sa modulation de CIA ;
– l’on rappelle le caractère transitoire de certaines de ces mesures, qui pourront évoluer les années suivantes ;
– l’on donne quelques indications sur les critères permettant d’apprécier la catégorie « insatisfaisant ».

En conclusion, même si la note paraît très vite, le calendrier de cette campagne 2016 est quant à lui très serré.

Formation continue 2017 à 2019, les orientations prioritaires

Publication de la note de service identifiant les orientations prioritaires en matière de formation continue au sein du ministère de l’agriculture pour 2017-2019.

Circulaires Primes 2015 – Indemnité de performance et de fonctions (IPF) allouée aux IPEF (hors IPEF en EPL)

Note de service SG/SRH 2015-659 du 29 juillet 2015 relative à l’indemnité de performance et de fonctions (IPF) allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés au MAAF à l’exception des IPEF affectés dans les EPLEFPA.

A télécharger

NS_SRH_290715_SRH_INDEMNITE_PERFORMANCE_FONCTIONS_2015_IPEF_HORS_EPL_cle851936