

Le petit journal de la CFTC MAE

N°56 – avril 2025

FOCUS - La catégorie C : état des lieux

Avec 3274 agents (sur un total de 41 565), la catégorie C est la moins nombreuse au MASA (source : [RSU MASA 2023](#)) :

► BDS FPE 002 [CSA MIN] Effectifs physiques gérés:

Effectifs gérés par le MASA par sexe et par
catégorie fonction publique au 31 déc. 2023

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A+	2 117	2 938	5 055
Catégorie A	11 918	9 750	21 668
Catégorie B	7 448	4 120	11 568
Catégorie C	2 521	753	3 274
Total général	24 004	17 561	41 565

Au sein du MASA, les catégories C ne sont pas en si forte diminution que l'on pourrait le penser, même si les chiffres montrent clairement une baisse certaine pour notre ministère sur 4 – 5 ans : 2216 agents (titulaires et non titulaires) au 31 décembre 2020 et 1822 agents au 31 décembre 2023.

Il s'agit peut-être aussi d'une bonne nouvelle si l'on considère que les agents de catégorie C sont passés logiquement en catégorie B au cours de leur carrière, par promotion ou examens professionnels.

Les 50 ans ou plus sont davantage présents dans cette catégorie que parmi l'ensemble des fonctionnaires des autres catégories, ce qui laisse présager aussi une forte baisse des effectifs avec des départs à la retraite dans les 10 – 12 ans à venir. **Les femmes y sont plus nombreuses que les hommes**, très souvent sur des postes d'assistantes. Ces postes ont du reste connu un fort « rétrécissement » avec l'arrivée à grande échelle, dans les années 90, de l'informatique qui a fait évoluer fortement ces missions de « secrétariat » ; quant aux missions techniques, comme la forêt, pour ne prendre que cet exemple, réduite comme peau de chagrin, elles ont poussé les catégories C techniques à évoluer vers des postes de B ou simplement à quitter le MASA pour des établissements publics (ONF, IGN, IFN, etc).

Qualifications

Pour les recrutements de catégorie C, **un diplôme** de niveau brevet des collèges est demandé **voire aucun diplôme** (niveau C1) n'est exigé selon les dispositions spécifiques ministérielles.

Mais, finalement en 2021, 45 % des recrutés aux concours de catégorie C ont un diplôme de niveau au moins bac + 2 (source [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024](#)).

...et part des contractuels

Chez les agents de catégorie C, **les passages du statut de contractuel à celui de fonctionnaire** sont relativement plus nombreux que dans les autres catégories hiérarchiques : 9,9 % des contractuels de la catégorie C deviennent fonctionnaires, contre 8,1 % dans la catégorie A (hors A+) et 3,8 % dans la catégorie B.

La sécurité de l'emploi pour cette catégorie plus fragile financièrement aussi, est importante et entraîne une demande de « fonctionnarisation » forte.

Rémunération

Le salaire net mensuel moyen en 2022 des fonctionnaires de catégorie C dans la FPE¹ est de 2 161 €, ils sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants de la fonction publique (2004 € en moyenne tout fonction publique confondue).

Les titulaires de catégorie C ont une évolution en moyenne annuelle plus élevée (+ 3,9 %) que pour les titulaires des catégories B et A (respectivement + 2,0 % et + 1,8 %). La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 23,8 % en 2022, avec 28,4 % dans la FPE, 23,5 % dans la FPT² et 20,5 % dans la FPH³.

Évolutions de carrière

Les départs anticipés pour carrière longue pourraient être une piste pour les C

Ce dispositif, introduit par la loi de finances pour 2005, permet aux agents ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension. C'est donc une possibilité plus facilement actionnée chez les C qui commencent souvent plus tôt leur carrière.

Enfin les taux promus au MASA ! (Source : [RSU MASA 2023](#))

Corps	Grade	Nombre d'agents promouvables BDS FPE 021			Nombre d'agents promus BDS FPE 021 bis			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie C										
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe	54	90	144	8	14	22	15%	16%	15,3%
	Adjoint technique principal de 2 ^e classe	3	4	7		2	2	0%	50%	28,6%
Adjoint technique de formation et de recherche	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 1 ^{re} classe du ministère chargé de l'agriculture	68	48	116	9	7	16	13%	15%	13,8%
	Adjoint technique de formation et de recherche principal de 2 ^e classe du ministère chargé de l'agriculture	3	2	5				0%	0%	0,0%
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	719	65	784	111	10	121	15%	15%	15,4%
	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	22	1	23	8		8	36%	0%	34,8%

Retrouvez l'intégralité de [l'article et des données sur notre site internet](#).

Simplification tous azimuts du gouvernement : gare aux effets indésirables !

La simplification de l'administration ou "la lutte contre la bureaucratie" est la nouvelle obsession de notre premier ministre. Un projet de loi de "simplification de la vie économique" est examiné, ce début avril, à l'Assemblée Nationale et des « Assises de la simplification » sont organisées au Sénat.

C'est ainsi que le gouvernement entend mettre en place dans chacun des ministères, un « contrôleur des normes », « un haut fonctionnaire, placé auprès des ministères, chargé d'incarner les usagers et de veiller à la cohérence et la lisibilité des nouvelles démarches. » (Source Acteurs publics). Il en découle également la suppression d'une vingtaine de "comités Théodule" (commissions et observatoires divers, jugés de peu d'utilité).

Mais cette simplification nous touche également en tant qu'agents avec les projets de simplification des procédures en Ressources humaines : l'arrêt de la republication

1 FPE : Fonction Publique de l'État

2 FPT : Fonction Publique Territoriale

3 FPH : Fonction Publique Hospitalière

systematique des offres d'emploi des agents contractuels dont le contrat arrive à échéance et la levée de l'obligation de déclarer l'absence d'un candidat fonctionnaire sur un poste avant de recruter un contractuel. Des mesures qui entraîneront une accélération du recrutement d'agents contractuels. Mais la conséquence pratique en est une complexification de la gestion de ces mêmes agents avec des rémunérations très variables. Et nous en sommes déjà là, avec des services RH et un bureau des contractuels débordés. La gestion collective avec des grilles et des avancements d'échelon automatiques a laissé la place à une gestion individuelle où il y a autant de niveaux de rémunération que d'individus !

Cette simplification pourrait également aboutir à une déréglementation et **une complexification du droit**. C'est ainsi que **France Nature Environnement**, dans un [rapport du 2 avril 2025](#), a alerté sur le fait que « *les différentes régressions créent au contraire un droit complexifié et illisible* » (source *Acteurs publics*). Une réglementation qui devient trop floue et qui va devoir être expliquée par les juges des tribunaux administratifs. Au lieu d'un seul texte (peut-être contraignant) nous aurions une quantité de jurisprudences qu'il sera bien difficile de consulter, d'appliquer et de faire appliquer !

Dans le même temps, une proposition de loi vient d'être déposée pour "renforcer" et "sécuriser" le pouvoir de dérogation aux normes des préfets. Ce texte « étend le droit de dérogation à des règles de fond – ce qui n'est pas possible actuellement, le droit de dérogation étant limité aux seules règles de forme, de délais et de procédure. » et de "sécuriser" au plan pénal ce pouvoir de dérogation afin que la responsabilité pénale du préfet ne puisse être engagée ». (*Source Acteurs publics*).⁴

Attention donc à une simplification de l'administration et des normes qui pourrait aboutir à une complexification des conditions de travail des agents, à un droit incompréhensible et inapplicable en l'état et une déresponsabilisation des pouvoirs publics.

Campagnes de CIA : bilan 2024 et perspectives 2025

Un Groupe de travail sur le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) s'est réuni mardi 9 avril 2025.

Il a permis de faire un **bilan de la campagne 2024** : 13 679 bénéficiaires pour une enveloppe de 17,09 M€ (en moyenne 1275 € par agent).



2- Bilan de la campagne 2024

- 13 679 bénéficiaires pour une enveloppe de CIA versée de 17,09 M€ (hors CIA exceptionnel et complémentaire).
- Versement du CIA sur la paie d'août 2024
- Montant global moyen par agent, tous corps confondus, de 1 275 €
Soit un montant moyen similaire à celui de l'année précédente

	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 €

Le CIA au titre de 2023, a été versé pour tous les agents présents au moins 1 jour en 2023, sur la paie d'août 2024.

4 Décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet -Expérimentation commencée en 2018-2019,

Il est corrélé avec l'évaluation faite par le N+1 lors de l'entretien professionnel. Ainsi, dans la très grande majorité des cas (90%), les agents ont une « manière de servir » qualifiée d'excellente ou « très satisfaisante », 6% ont une manière de servir « satisfaisante » : 6 % et moins de 5% « insuffisante » ou « à développer/consolider).

Le montant du CIA est compris entre 0 € et le plafond autorisé pour chaque corps ([Note de service n°2024-313](#)). En 2024, 40% des agents ont eu un CIA modulé de 100 à 110% et 30 % un CIA modulé à plus de 110%.

A noter : le montant du CIA est calculé au prorata de la présence effective de l'agent dans le service.

Il a été rappelé que les enveloppes budgétaires de chaque structure sont limitatives, mais le rôle des IGAPS est primordial. En effet, ce sont eux qui redécoupent les enveloppes de CIA des structures et qui vérifient les répartitions faites par les directeurs de ces mêmes structures.

Seuls **29 recours hiérarchiques** ont été adressés au Service des Ressources Humaines (SRH), et un peu plus de la moitié d'entre eux ont abouti à une révision de la modulation.

A noter : le recours hiérarchique est à adresser au SRH par la voie hiérarchique, c'est-à-dire, que c'est la structure qui l'envoie au SRH et non l'agent. Du coup, cela pose problème car les structures ne le font pas toujours (ou ne savent pas qu'elles doivent le faire ?).

Autres montants de CIA versés en 2024 :

- CIA exceptionnel de décembre 2024 : 11455 agents pour 3,5 M€,
- remplacements en abattoir (40 €/jour et jusqu'à 55 jours/an): 6319 jours pour 0,2 M€ (versé en novembre 2024),
- mobilisation Jeux Olympiques 2024 : 334 agents pour 0,3 M€ (versé en novembre 2024),
- primes des directeurs (1000 €) et des directeurs adjoints (1500 €) des EPLEFPA : 349 agents pour 0,4 M€ (versé en novembre 2024).

Campagne 2025 des CIA (au titre de 2024)

Le CIA sera versé pour tout agent présent au moins 1 jour en 2024, sur la paye d'août 2025. La Note de service sur la campagne 2025 du CIA sera publiée fin avril/début mai 2025 avec intégration des remarques faites le jour du groupe de travail. La [note de service Rifseep n°2023-411](#) ne sera pas modifiée cette année et sera donc reconduite, comme l'an dernier.

A noter : en cas de mobilité, une seule notification de CIA sera adressée à l'agent par la nouvelle structure, avec intégration du montant de CIA dû par l'ancienne structure.

Remarque : les plafonds de CIA fixés par note de service sont très importants. En théorie, ils peuvent donc intégrer des modulations à la hausse très fortes. Il est demandé qu'un rapport puisse être nécessaire quand la modulation à la hausse est très importante (> 150 -200 % par exemple) comme cela est déjà fait pour une modulation très basse (moins de 20 %).

Retrouvez l'[intégralité de l'article sur notre site internet](#).

Les CAP et CCP : rôles et composition

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour les titulaires et les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les contractuels, sont consultées sur les questions relatives à la situation et à la carrière individuelle des agents. Elles examinent, par exemple, les demandes de révision des compte-rendu d'entretien professionnel, les refus de télétravail, les refus de temps partiel, les refus de congés au titre du compte épargne temps...

Ce sont également ces commissions qui, se réunissant en conseil de discipline, examinent les projets de sanction disciplinaire, de licenciement pour insuffisance professionnelle...

Pour rappel, la saisie de la commission doit être faite par écrit au président de la commission concernée.

Voici un récapitulatif des différents arrêtés de composition de ces commissions :

- CAP catégorie C : [Arrêté du 18 septembre 2024](#) (*adjoints administratifs et adjoints techniques*)
- CAP catégorie B : [Arrêté du 7 novembre 2024](#) (*techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, secrétaires administratifs et des techniciens de formation et de recherche*).
- CAP catégorie A : [Arrêté du 6 février 2025](#) (*attachés d'administration et ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement*).
- [Arrêté du 13 février 2025](#) (*administrateurs de l'Etat, des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des inspecteurs de santé publique vétérinaire et de l'inspection générale de l'agriculture*).
- [Arrêté du 24 février 2025](#) (*PCEA, des PLPA et des CPE des établissements d'enseignement agricole*).
- CCP des agents contractuels : [Arrêté du 20 février 2025](#) portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives relevant du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

L'équipe de la CFTC MAE



Pour des infos en direct, consultez notre site Internet :

https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureet_etablissements.fr/

Pour vous aider et répondre à vos questions de la vie professionnelle, adhérez à la CFTC-MAE