CAP des adjoints administratifs du MAAF (23-24 novembre 2016)

La commission administrative paritaire des adjoints administratifs du MAAF a eu lieu les 23 et 24 novembre 2016. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice mobilité, emplois, carrières, au Service des ressources humaines (SRH).

La CFDT était représentée par Martine Girard, titulaire, Christian Gandon et Laurent Ugliera, experts.

Elle a examiné notamment les demandes de mobilité et les promotions (passage au grade supérieur).

Les résultats ont été transmis par la CFDT par un courriel personnel à tous les agents du corps des adjoints administratifs (mobilité), et à chaque agent concerné (promotions).

À cette occasion, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, et dans laquelle ont été intégrées les réponses de l'administration :

En préambule aux différents points que nous aborderons dans la

présente déclaration liminaire, nous remercions l'administration d'avoir accédé à notre demande de ne plus réunir cette CAP les jeudis et vendredis, comme cela était le cas jusqu'à présent. Cette situation était injuste et fort préjudiciable aux agents qui ne pouvaient plus être représentés par leurs élus en séance.

PPCR et plan de requalification

La CFDT s'est engagée pour une amélioration de la politique de rémunération publique autour des deux principaux axes que sont la rémunération proprement dite (intégration de primes dans le traitement indiciaire, amélioration des débuts et fins de carrière…) et le déroulement de carrière (refonte des grilles indiciaires et avancement d'échelons…).

Il est vrai que le reclassement avec l'application du protocole PPCR se traduira systématiquement par un gain indiciaire. Mais, il n'est pas acceptable qu'un plan censé améliorer les carrières aboutisse, dans certains cas, au résultat inverse.

L'application du protocole PPCR au 1er janvier 2017 a pour effet de provoquer une **inversion de carrière** pour les agents du dernier grade de la catégorie C accédant à la catégorie B. En effet, pour ceux-ci, s'ils accèdent à la catégorie B, l'évolution de leur rémunération en catégorie B est moins favorable que celle qui leur serait reconnue s'ils restaient

en catégorie C. Sont notamment pénalisés les agents proches de l'âge de la retraite.

Pour **la CFDT**, ce phénomène n'est pas acceptable et nous souhaitons que des mesures correctives soient apportées. **Nous ne pouvons pas admettre que des agents renoncent au bénéfice de leur promotion.**

La CFDT a demandé de nouvelles grilles indiciaires revalorisées pour la catégorie B et a d'ores et déjà saisi la ministre de la fonction publique qui n'a pour l'instant apporté aucune réponse concrète.

La CFDT demande que le ministère porte officiellement cette demande auprès de la fonction publique.

> *La présidente de séance répond que le problème des inversions de carrière a été soumis à la DGAFP. Une réponse est attendue.*

Par ailleurs, les agents de catégorie C ayant obtenu leur promotion en catégorie B, par liste d'aptitude, ont été destinataires d'un courrier émanant du SRH. Ce courrier leur indiquait qu'ils avaient la possibilité de prendre attache avec leur IGAPS afin de disposer d'une information personnalisée, fondée sur la comparaison entre les deux déroulements de carrière possibles (avec ou sans promotion) établie sur plusieurs années.

Cette information permet aux agents concernés d'identifier les éventuelles périodes de perte indiciaire et l'indice qu'ils seraient susceptibles de détenir au moment de faire valoir leurs droits à retraite, dans les deux cas. Ainsi les agents, à l'issue de cette information, peuvent accepter ou non leur promotion.

Si la CFDT apprécie cette démarche d'information, elle souhaite toutefois que l'information personnalisée soit faite systématiquement et non uniquement à la demande de l'agent.

> *Le SRH indique qu'il adresse un courrier aux agents concernés pour leur proposer de prendre contact avec leur IGAPS qui leur établira une simulation individuelle afin de leur permettre de faire un choix éclairé et individuel.*
>
> *Concernant l'information personnalisée systématique et non uniquement à la demande de l'agent, l'administration a répondu que, dans la pratique, les personnes qui n'avaient pas pris contact avec leur IGAPS ont été directement contactées par celui-ci.*

PPCR et déroulement de carrière sur au moins deux grades

Nous rappelons que le protocole PPCR prévoit le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades, dans toutes les catégories.

Il semblerait que cela soit remis en cause par la fonction publique !

La CFDT demande que l'engagement pris quant au principe d'un déroulement de carrière sur au moins 2 grades soit tenu.

Avancements de grade 2017 des catégories C

Nous allons procéder lors de cette CAP aux avancements de grades au titre de l'année 2017 avec nominations effectives au 1er juillet 2017 sur un corps dont l'architecture est encore composée de 4 grades.

Avec l'application du protocole PPCR les agents de catégorie C seront reclassés, dès le 1er janvier 2017, dans les nouvelles grilles rénovées, avec une nouvelle architecture composée de 3 grades.

Or, au cours de cette CAP, nous allons procéder aux avancements de grades avec effet au 1er juillet 2017 d'AA2 en AA1 et d'AAP2 en AAP1 alors que les 2 grades d'AA1 et AAP2 fusionneront dès le 1er janvier 2017 en 1 seul grade, soit celui d'AAP2.

Nous souhaiterions des informations précises quant à votre façon de procéder.

Il nous paraît nécessaire que ces informations soient adressées aux agents concernés.

Les taux de promotion futurs devront tenir compte de cette nouvelle architecture à 3 grades.

Les promotions au titre de 2017 prendront effet au 1er juillet 2017.

– 17 promotions sur liste d'aptitude des AA1 ;

– 94 promotions par liste d'aptitude des AAP2 ;

– 119 promotions par liste d'aptitude des AAP1.

Cependant, avec la mise en œuvre du dispositif de reclassement PPCR au 1er janvier 2017, les AA1 et AAP2 seront reclassés dans le nouveau grade d'AAP2.

Comme les tableaux d'avancement sont élaborés sur les 4 grades actuels, le SRH s'est engagé à appliquer un dispositif transitoire, qui prévoit une simulation avec un déroulement de carrière, avec l'hypothèse des 4 grades et un reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades.

La simulation permettrait de prendre la situation la plus avantageuse pour l'agent, conforme au tableau de reclassement.

Un courrier dans ce sens sera adressé aux agents concernés.

Par ailleurs, conformément au plan d'accompagnement des SEA,

les IGAPS ont été particulièrement vigilants concernant les agents affectés dans ces services, et l'administration a demandé que soit respecté un taux moyen de promotion de 30 % au bénéfice de ces agents.

La CFDT comprend la difficulté de ces agents, mais les avancements ne doivent pas se faire au détriment des autres agents se trouvant dans des services où les conditions de travail sont également très difficiles.

N.B. : L'administration rappelle l'architecture actuelle composée de 4 grades (AA2, AA1, AAP2, AAP1).

Avec l'application PPCR au 1er janvier 2017, la nouvelle architecture se composera de 3 grades :

*Les agents actuellement en **échelle 3** (correspondant au grade d'**adjoint administratif de 2e classe**) seront reclassés dans le **nouveau grade C 1** ;*

*Les agents en **échelle 4** (grade d'**adjoint administratif de 1re classe et** en **échelle 5** (grade d'**adjoint administratif principal de 2ème classe**) seront reclassés dans le **nouveau grade C 2** ;*

*Les agents en **échelle 6** (grade d'**adjoint administratif principal de 1re classe**) seront reclassés dans le **nouveau***

grade C 3.

RIFSEEP

La question du RIFSEEP était largement présente lors des débats de la CAP de juin dernier. La question de sa mise en œuvre et de son rétro-planning étaient clairement posées.

La CFDT avait demandé une cartographie précise, réalisée sur le terrain, pour déterminer la répartition des agents dans les groupes 1 et 2, d'autant que les adjoints administratifs ne bénéficient pas de la PFR.

Alors que la bascule du nouveau régime indemnitaire doit s'effectuer sur la paye de novembre, **la CFDT** est surprise qu'aucun groupe de travail sur la mise en place du RIFSEEP des adjoints administratifs du MAAF ne se soit tenu à l'automne, comme nous en avions formulé la demande. En effet, lors du dernier groupe de travail du 21 juin, **la CFDT** réclamait que soit présenté un état des lieux précis, avec la cotation de chaque poste, discutée avec le supérieur hiérarchique de l'agent concerné et supervisée par l'IGAPS.

La CFDT rappelle que le principe de ce nouveau régime indemnitaire devrait être calqué par rapport à la fonction exercée et devrait être complètement déconnecté du grade.

Or, dans la pratique, ce principe risque de ne pas être

respecté ! D'où la nécessité d'avoir une cartographie précise, réalisée à partir d'une étude des fiches de poste des agents.

S'agissant de la répartition dans les groupes de fonction, le ministère portait le projet d'une répartition 50% – 50% des agents dans les groupes 1 et 2.

La CFDT a fait remarquer, lors du groupe de travail de juin, de fortes disparités selon les 3 secteurs :

– administration centrale : 66 % dans le groupe 1 et 34 % dans le groupe 2 ;

– services déconcentrés : 48 % dans le groupe 1 et 52 % dans le groupe 2 ;

– enseignement agricole : 37 % seulement dans le groupe 1 et 63 % dans le groupe 2.

La CFDT dénonce pour l'enseignement agricole et pour les services déconcentrés une plus faible proportion d'agents qui seraient affectés dans le groupe 1. Cela ne semble pas cohérent avec le rapport des IGAPS qui soulignent et reconnaissent que 60 % des agents de la catégorie C exercent des fonctions de B.

Par ailleurs **la CFDT** demande que la cotation de chacun des postes qui paraissent à la mobilité soit précisée en annexe. En effet, l'importance du groupe sera déterminante et il est

possible que cela risque de provoquer une réduction de la mobilité dans un corps où les postes ouverts à la mobilité sont déjà peu nombreux.

Par ailleurs, le ministère s'est engagé à ce que les agents ne subissent pas de perte financière lors du basculement vers le RIFSEEP, avec l'assurance du maintien du niveau indemnitaire 2015, sans modulation. **La CFDT** sera attentive à cet engagement.

Concernant le CIA (complément indemnitaire annuel), il sera facultatif et réduit *a minima.*

L'administration indique qu'elle ne mettra en place la modulation CIA qu'à compter de 2017 vu l'aspect tardif de la mise en place du RIFSEEP de façon rétroactive. **La CFDT** se félicite de la faible part liée au CIA, part soumise à modulation, mais sera vigilante pour la mise en œuvre de la modulation du CIA à compter de 2017 et demande que se tienne un nouveau groupe de travail.

La présidente de séance confirme que :

– la bascule du RIFSEEP se fera sur la paye de novembre 2017 pour toutes les catégorie C, hors filière formation-recherche ;

– la détermination des groupes de fonction a été opérée par les IGAPS en lien avec les chefs de structure ;

– un quota pour la répartition des groupes de fonction a été imposé dans chacun des secteur d'activité. La répartition moyenne générale tous secteurs confondus est de 50 % dans le groupe 1 et 50 % dans le groupe 2 ;

– il existe donc une différence entre les secteurs dans la répartition des groupes de fonction 1 et 2 qui vient d'une situation historique hétérogène propre à chaque secteur. Ainsi, selon les secteurs, la fourchette de répartition dans le groupe 1 se situe entre 37 % et 66 % ;

– malgré cette situation inéquitable dans la répartition des groupes, il y a une prise en compte d'une harmonisation entre secteurs d'activité avec des barèmes de prime communs entre l'enseignement agricole et les services déconcentrés ;

– pour le travail de répartition, le choix a été de limiter le montant de prime entre les 2 groupes (avec un écart de 100 à 200 euros maximum) ;

– la régularisation de la prime est rétroactive au 1er janvier 2016 ;

– confirmation qu'il n'y aura aucune baisse de rémunération (maintien de la rémunération précédente : même montant indemnitaire que 2015 réactualisé) ;

– pas de modulation du CIA sur décembre 2016 ;

– information aux agents par notification prévue début décembre 2016 ;

– note de service qui précise les barèmes et règles de gestion à paraître sur fin novembre ;

– flash info RH à l'ensemble des agents ;

– certaines primes, comme la « prime matière » ou « prime chorus », seront intégrées pour les agents concernés ;

– constat d'une certaine opacité, car les agents vont découvrir leur groupe de fonction après le virement de la paye de novembre ;

– l'administration appelle l'attention des agents de catégorie C concernés par le RIFSEEP cette année sur le fait qu'ils auront une paye plus importante, non pas en décembre, mais en novembre.

Frais de déplacement

La CFDT rappelle que les frais de déplacement concernant les élus en particulier ou concernant les personnels partis en stage sont remboursés plusieurs mois après ces dépenses effectives. Des sommes importantes représentent des avances conséquentes de trésorerie pour les agents, alors que ces remboursements devraient avoir lieu le mois suivant la dépense.

Ce problème se pose avec une acuité particulière pour les adjoints dont les revenus sont limités. La CFDT demande une vigilance toute particulière pour les remboursements aux agents de catégorie C sur cette fin de gestion.

> *La présidente précise qu'elle n'avait pas connaissance de ce problème et a demandé quels étaient les services concernés. Elle va communiquer pour que les services soient vigilants par rapport à cette problématique.*

La CFDT affirme que cette situation perdure depuis des années bien qu'elle ait alerté à plusieurs reprises l'administration !

Bilan du corps des adjoints administratifs par les IGAPS

Au 31 décembre 2015, le corps des adjoints administratifs comptait 3 446 agents, contre 3 692 fin 2014, soit 246 agents en moins (-6,66 %, contre -3,74 % l'année précédente).

En 5 ans, de 2011 à 2015, le corps a perdu environ 900 agents, ce qui représente 20 % de ses effectifs malgré l'effet déprécarisation de 2014.

Cette tendance à la baisse va se poursuivre, voire s'accélérer avec 62,1 % des agents âgés de 50 ans et plus, et une moyenne d'âge qui passe sur une année de 51,4 à 51,8.

L'état du corps des adjoints administratifs est essentiellement féminin, avec près de 92% de femmes.