

CAP des IPEF (6 juin 2019)

La commission administrative paritaire des IPEF, consacrée à la mobilité, s'est réunie le 6 juin 2019. La CFDT y a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription.

« Monsieur le Président,

Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Projet de loi de transformation de la fonction publique : la CFDT s'oppose

La CFDT a rappelé son opposition au projet de loi de transformation de la fonction publique, actuellement en discussion au Sénat, lors de la réunion du CCFP le 13 février dernier. Celui-ci prévoit notamment le recours accru à des personnels contractuels jetables, employés pour des missions de court terme sans perspective d'intégration dans la fonction publique, ce qui est contraire à l'intérêt général : le service public a besoin de fonctionnaires pour remplir ses missions et notamment de fonctionnaires à compétences scientifiques et techniques pérennes. Nous demandons donc que les contractuels recrutés constituent une opportunité d'ouverture et de diversification de la fonction publique et non des personnels consommables.

Réforme des grands corps : quid des IPEF ?

Le [Pacte du pouvoir de vivre](#), signé par 19 associations, ONG et syndicats, dont la [CFDT](#), et présenté le 5 mars dernier, affirme la nécessité de mener des politiques publiques à même de faire face aux transitions écologiques, solidaires et agricoles en cours, mises en œuvre par des fonctionnaires *ad hoc*. Les IPEF doivent prendre toute leur place dans ces transitions et pour cela, le recrutement du corps doit être ouvert et diversifié, pour assurer une grande variété de compétences dans les disciplines scientifiques et techniques, dans l'intérêt général et dans celui des territoires.

Une mobilité de plus en plus intraministérielle

Cette CAP mobilité est l'occasion de constater la difficulté croissante des agents à effectuer des mobilités entre les deux ministères employeurs : ainsi, alors que sur 184 postes soumis à cette CAP, 115 agents ont exprimé 254 candidatures, seuls deux agents du MAA ont émis un ou plusieurs vœux au MTES. Les deux ministères ont de plus en plus le caractère de silos dont on sort rarement. Dans le contexte de réforme évoqué ci-avant, nous appelons les employeurs à promouvoir et à accompagner la mobilité interministérielle des corps scientifiques et techniques, indispensable au

maintien et au développement des compétences des agents. »

CAP des adjoints administratifs (4 juin 2019)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu le 4 juin 2019. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) au service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, France Vidal et Christian Gandon.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements et les titularisations. Ces opérations, nominatives, ne sont pas reprises dans cet article.

En préambule, les organisations syndicales ont lu [une déclaration intersyndicale visant à interpeller l'administration sur les changements à venir s'agissant des compétences des CAP](#), en lien avec le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Suite à cette déclaration liminaire, l'administration précise que le projet de loi n'est pas encore adopté ; il devrait l'être d'ici l'été. Par conséquent, il est difficile de connaître le périmètre de sa mise en œuvre. Des groupes de travail se réunissent pour définir les futures compétences des CAP et le calendrier de sa mise en application.

Dans le projet de loi, le CTM (comité technique ministériel) doit être fusionné avec le CHSCTM (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel) afin de devenir une instance unique de dialogue social, appelée CSA (comité social d'administration). Cette nouvelle instance devrait statuer sur les lignes directrices de gestion concernant la mobilité et les promotions.

L'administration rappelle que, pour l'instant, il est trop tôt pour donner les déclinaisons de ce projet ; il faut attendre la finalisation du texte et les décrets d'applications.

La CFDT a voté contre ce projet de loi qui entend démanteler cette instance paritaire, ne laissant

qu'une infime marge de manœuvre à la représentation des personnels, mais souhaite travailler en concertation avec l'administration dans un dialogue social qui permette d'entendre nos revendications.

Les élu·e·s, de façon unitaire, ont ensuite questionné l'administration sur des sujets relatifs au dialogue social, aux mobilités, au plan de requalification et aux taux de promotions, aux traitements indiciaires et indemnitaires ainsi qu'aux carrières.

Carrière et plan de requalification

- Qu'en est-il des taux de promotions de C vers B ? Qu'en est-il des taux pro/pro (*les taux « promus sur promouvables »*, qui permettent de déterminer le nombre de promotions de grade dans chaque corps) après 2020 ?

L'administration répond que ce sujet est porté par le ministre et les collègues de la Fonction publique. Elle souhaite reconduire ce plan de requalification de C en B, mais il n'y a pour l'instant aucune certitude. L'administration est consciente qu'il y a une évolution des métiers et des missions, et qu'il est demandé aux adjoints administratifs de faire preuve de beaucoup d'adaptation.

La CFDT estime que le taux pro/pro de 10 % reconduit en 2020 est très insuffisant et dénonce le faible nombre d'agents valorisés à la hauteur de leurs missions, de leur compétences et de leur investissement. La CFDT demande que ce taux soit révisé à la hausse sur le plan suivant.

Traitement indiciaire et indemnitaire

- Quand disposerons-nous d'un bilan complet du Rifseep (recours, CIA exceptionnel...) ?

L'administration précise qu'elle prévoit de fournir ce bilan pour la CAP d'automne.

La CFDT déplore ce manque d'information. Ce bilan permettrait de faire une analyse approfondie de ce dispositif qui se généralise à tous les corps.

- Primes de fin d'année : pourquoi autant d'opacité dans la gestion de cette prime ?

L'administration confirme qu'une enveloppe de prime exceptionnelle, au-delà du CIA normal, a été allouée aux structures en fin d'année 2018. Ce complément indemnitaire supplémentaire a été versé à certains agents selon différents critères retenus par l'administration (exemple : investissement particulier sur des missions exceptionnelles).

La CFDT regrette qu'aucune note de service ne soit parue pour encadrer le fléchage et le versement de cette prime. Elle observe que des structures ont ciblé seulement certains agents ; d'autres structures, à l'inverse, l'ont attribuée uniformément à tous les agents. La CFDT estime que ce dispositif, tel qu'il a été établi, a pu créer des tensions dans les services et mis en concurrence les agents au lieu de fédérer les équipes. Pour les agents de catégorie C, cette iniquité est intolérable dans un climat déjà anxiogène.

Dialogue social

- Pour cette mandature, comment le ministère compte-t-il améliorer le dialogue social au sein de cette instance ?

Au vu du nouveau projet de loi qui va encadrer et restreindre les nouvelles compétences des CAP, l'administration précise que les organisations syndicales pourront toujours analyser et donner un avis sur les recours des agents en CAP. Il sera toujours possible d'intervenir sur certains dossiers particuliers.

Des temps et des lieux d'échanges avec les organisations syndicales seront maintenus sur tous les sujets (groupes de travail...).

La CFDT restera un interlocuteur pour soutenir les dossiers individuels des agents et un intermédiaire entre l'agent et l'administration.

Mobilité

- Dans un souci de lisibilité des mobilités et de transparence pour les agents, pourquoi si peu de postes reçoivent-ils d'avis favorable « sec » ?

L'administration n'a pas apporté de réponse concrète sur cette question.

Néanmoins, la CFDT constate que de nombreux postes restent non pourvus et se pose la question de leur attractivité pour le corps des adjoints administratifs du MAA. En revanche, la CFDT note un nombre croissant de candidatures d'agents externes, qui n'ont pas toujours le profil attendu.

- Le ministère assouplira-t-il « sa règle » des 3 ans, notamment pour les départs vers d'autres ministères ? *(Pour rappel, cette règle imposée par l'administration interdit aux agents d'obtenir une mobilité s'ils n'ont pas effectué au minimum 3 ans sur leur poste.)*

L'administration réplique que cette règle doit être respectée, car elle protège les structures et les collègues d'un même service afin d'éviter un « turn over » trop important. L'administration souligne que ces mutations inférieures à 3 ans génèrent sans cesse des formations pour les nouveaux arrivants ; cependant l'administration se dit « ouverte » pour étudier les cas particuliers.

La CFDT constate cependant que les dossiers individuels dérogatoires à cette règle étudiés pendant cette CAP n'ont malheureusement pas abouti.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à [les contacter](#) !

[CAP des TSMA \(29 mai 2019\)](#)

La commission administrative paritaire (CAP) des techniciens supérieurs (TSMA) s'est réunie le 29 mai 2019. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR). L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, y était représentée par Sébastien Amanieu, Laurence Hureau et Stéphanie Clarenc.

La séance s'est ouverte sur la lecture d'une [déclaration intersyndicale visant à interpellier l'administration sur les changements à venir s'agissant des compétences des CAP](#), en lien avec le

projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !* et compte rendu :

[CR CAP TSMA 29 mai 2019 VDéf](#)

CAP des secrétaires administratifs (28 mai 2019)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie le 28 mai 2019. Elle était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Sybille Gantois, Martine Beauvois et Sylvie Durvis (élues), Emmanuella Scetbun, Magali Balmeur-Héritier et Claudine Grosshaeny (expertes).

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les intégrations, les détachements, les titularisations et les recours. Tous ces sujets ont fait l'objet d'une communication nominative auprès des agents concernés ; ils ne sont pas repris dans cet article.

Les élu·e·s ont donné lecture de leur [déclaration liminaire commune relative aux compétences des CAP](#) prévues dans la loi de transformation publique et, de façon unitaire, ont également questionné l'administration sur des sujets relatifs au dialogue social, aux carrières ainsi qu'aux traitements indiciaires et indemnitaires.

Dialogue social

Pour cette mandature, comment le ministère compte-t-il améliorer le dialogue social au sein de cette instance ? Assouplira-t-il « sa règle » des 3 ans, notamment pour les départs vers d'autres ministères ? Assouplira-t-il « sa règle » des classements « prioritaires » des structures ?

Les organisations syndicales souhaitent que l'administration soit davantage à l'écoute de leurs demandes concernant les dossiers particuliers. Elles se demandent comment il faudra interpeller le ministère pour qu'il réponde enfin à leurs questions récurrentes (exemple : traitement de la NBI).

Le ministère est attaché au dialogue social. Le projet de loi, s'il est adopté en l'état, définira un cadre qui permettra de garantir l'égalité de traitement et l'équité. Il y aura obligation de respecter les priorités légales et les lignes directrices. Les priorités légales seront complétées par des priorités d'affectation départementales. Le ministère ne coupera pas les liens avec les organisations syndicales, qui pourront continuer d'avertir l'administration des cas particuliers qui méritent leur attention. Un groupe de travail est prévu au cours du second semestre pour discuter des lignes directrices, quand la loi sera promulguée et que les décrets d'application auront été pris.

L'élément fort du projet de loi est de rendre plus rapides les décisions d'affectation pour moins de vacances de postes. Le projet de loi qui réforme la fonction publique crée des priorités de réaffectation des agents lors de réorganisations dans la structure employeuse et dans le département géographique.

Concernant la règle des 3 ans, il s'agit d'une règle de gestion, d'un choix fait par le ministère qui pourrait s'appliquer à l'ensemble des ministères. Il pourrait même y avoir un décret pour imposer cette règle. Prendre un nouveau poste nécessite un investissement et un engagement. Dans l'intérêt de l'agent, afin d'acquérir les compétences nécessaires sur le poste et pour le bon fonctionnement du service, les 3 ans semblent être nécessaires. Néanmoins, l'administration pourra définir et regarder des situations exceptionnelles. Le but de cette règle est le bon fonctionnement et la continuité du service public, avec en parallèle le respect et l'équité des agents. Les avis doivent être largement argumentés et les agents ne doivent pas être mis en difficulté.

Sur l'assouplissement de la règle des classements prioritaires des structures, le recruteur a une responsabilité dans le recrutement pour la bonne marche de son service. Généralement, lorsqu'un avis est donné par une structure, il est respecté par le ministère. Il est prévu une formation des cadres pour rendre homogène la procédure dans l'ensemble des structures.

Pour finir, l'administration rappelle qu'elle reste à l'écoute des organisations syndicales.

Carrières

Plans de requalification

Qu'en est-il de la mise en place du plan de requalification de B vers A annoncé précédemment ?

L'administration a porté la demande auprès du guichet unique qui demande des informations complémentaires. Le ministère est en capacité d'assumer ce plan de requalification. On espère une réponse avant l'été et donner plus d'informations pour le CTM du 26 juin 2019.

Taux de promotion

Qu'en est-il des taux de promotion de C vers B ? Qu'en est-il des taux pro-pro après 2020 ?

Pour l'année 2020, les taux pro-pro seront appliqués. Le ministère attend les nouveaux taux pour le prochain plan triennal à compter de 2020.

Traitements indiciaires et indemnitaires

Bilan complet du Rifseep (recours, CIA exceptionnel...)

Un bilan général sera fourni à l'automne.

Bilan sur le nombre de promotions refusées par les agents au motif d'une inversion de carrière (avec le détail des agents percevant en catégorie C une NBI).

En 2016, 15 agents ont renoncé à leur promotion pour des raisons de primes négatives. En 2017, 8 agents étaient dans ce cas. En 2018, 6 agents ont renoncé à leur promotion, en partie parce qu'ils bénéficiaient de la NBI.

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CAP des attachés d'administration (23 mai 2019)

La commission administrative paritaire des attachés d'administration de l'État s'est réunie le 23 mai 2019, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (secrétariat général). L'union CAP-Ensemble!, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Jacques Leportois, Catherine Barbier et Anne-Laure Tarascon.

Les points inscrits à l'ordre du jour concernaient principalement les mobilités, les détachements, les intégrations, les titularisations et les recours. Les résultats ont été transmis par CAP-Ensemble! à tous les agents du corps des attachés par un courriel personnel. Ils ne sont pas repris dans cet article.

La [déclaration intersyndicale unitaire des organisations syndicales du CTM](#), lue par les représentants du personnel en préambule de toutes les CAP du ministère de l'Agriculture, a été suivie d'une déclaration liminaire propre à CAP-Ensemble!, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Déclaration liminaire CAP-Ensemble!

« Monsieur le Président,

Nous vous remercions de nous donner la parole, car il existe plusieurs sujets, soit récurrents, soit nouveaux, pour lesquels CAP-Ensemble!, qui rassemble la CFDT, la CGC et la CFTC, souhaite attirer votre attention et trouver une issue favorable pour les fonctionnaires en général — et les attachés en particulier — qui travaillent au sein de notre ministère.

En effet, s'agissant tout d'abord du **Rifseep**, Il n'y a toujours pas eu de **revalorisation des montants de référence** de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) depuis sa mise en place.

De plus, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État prévoit dans son article 3 que « *Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un **réexamen** :*

1° En cas de changement de fonctions ;

2° **Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;**

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion. »

Le Rifseep du corps des attachés d'administration du ministère de l'Agriculture étant entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016, la clause de révision quadriennale interviendra à compter du 1^{er} janvier 2020. Les agents du corps qui sont restés sur le même poste doivent légitimement voir leur IFSE réexaminée favorablement au regard de l'expertise acquise sur le poste.

Des discussions sont engagées actuellement au MTES sur ce sujet. Qu'en est-il au MAA ? Pourra-t-on avoir la liste des attachés concernés à la prochaine CAP ?

Enfin, toujours, pour ce qui concerne le Rifseep, lors de la CAP de printemps 2017, un **travail de convergence** entre les établissements publics et le ministère devait être conduit afin de faciliter les mobilités, travail portant notamment sur les cotations et définitions des postes. Ce travail est nécessaire car il facilite la diversité des parcours professionnels.

L'administration a-t-elle avancé sur ce sujet ?

Concernant la clause quadriennale, la discussion sera engagée sur le projet de loi de finances. Le sujet de la revalorisation est portée par le ministère de l'Agriculture dans la négociation de cette loi. Il faut être sûr d'avoir les crédits avant de revenir devant les organisations syndicales. D'autres ministères le demandent aussi.

L'administration indique que le bilan du Rifseep est prévu au second semestre.

Enfin, l'administration précise que la note de service sur les parcours professionnels, en cours, porte le projet de classement des postes et sera transmise aux organisations syndicales. La note sera complétée avec le classement des opérateurs de manière à s'assurer qu'il y a convergence pour une fluidité entre postes équivalents entre le ministère et ses opérateurs.

S'agissant de la qualité de vie au travail, nous avons déjà attiré votre attention sur l'absence d'application de la charte des temps qui se répercutait sur les conditions de travail des attachés et le problème demeure toujours.

En effet, nous rappelons que la secrétaire générale avait indiqué par note de service du 4 mars 2015 que la charte des temps du ministère était un cadre général qui devait être mis en œuvre dans les services en fonction de leurs spécificités (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement), après concertation avec les représentants du personnel.

Or de nombreux attachés du ministère constatent, que ce soit en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les établissements d'enseignement, mais aussi dans les établissements publics sous tutelle du ministère, que cette charte des temps — ou son équivalent — est soit tout simplement ignorée, soit tout bonnement inappliquée.

Ces attachés, qu'ils soient cadres supérieurs ou intermédiaires, perdent en particulier un temps précieux dans des réunions professionnelles mal maîtrisées par leurs « N+1 » ou « N+2 » : sans ordre du jour, sans heure de fin, sans animateur ou encore sans compte rendu.

Pourquoi parler de qualité de vie au travail et pourquoi l'associer à l'application de la charte des temps ?

D'abord parce que le temps dit de travail est un temps de vie pour chaque agent. Ce temps de vie n'appartient à l'administration qu'à équivalence du traitement versé et il n'est pas détachable du parcours de vie de l'agent.

Ensuite parce que la qualité du temps de vie d'un agent influe directement sur ses dispositions à exercer ses missions.

Enfin, parce que la qualification professionnelle d'un responsable, à quelque niveau que ce soit, est de savoir dynamiser et augmenter les ressources de ses collaborateurs directs.

L'application de la charte des temps est donc un enjeu majeur pour démontrer que le management du ministère de l'Agriculture repose sur des compétences et des valeurs professionnelles. Ces compétences et valeurs découlant elles-mêmes des valeurs républicaines et des principes déontologiques du service public.

Il vous revient donc d'imposer l'application de la charte des temps à tous les cadres qui travaillent au sein de ce ministère, ceci quels que soient leurs niveaux hiérarchiques en renforçant la qualification des agents en situation d'encadrement avec des savoir-faire de « facilitateur », en mettant en œuvre une charte relationnelle au sein des services et en garantissant l'application stricte des garanties minimales du temps de travail.

La qualité de vie au travail des attachés du ministère passe, Monsieur le Président, par le respect de

la charte des temps. Ce serait un signe fort de respect envers les attachés du ministère. Le mot respect a un sens fort. C'est ce signe de respect que nous vous demandons.

Pour l'administration, la [labellisation Afnor à laquelle prétend le ministère de l'Agriculture](#) l'oblige à renforcer les actions en matière de qualité de vie au travail.

Le ministère a bien conscience que mieux recruter, dans un contexte de concurrence interministérielle, passe par la rémunération et par l'amélioration de la qualité de vie au travail. Cette dernière nécessite un effort en termes de formation des cadres.

Par ailleurs, s'agissant des parcours professionnels des cadres, l'idée de parcours progressif avec des postes de plus en plus importants ne sera plus forcément la norme — ni même souhaitée — dans un contexte de réorganisations de service et de réduction du nombre des postes d'encadrement. La note de service « parcours professionnels », en cours de révision, prévoit des critères comme le nombre d'agents encadrés ou la notion de postes à fort enjeu.

Pour l'administration, la situation des cadres seniors et le sujet de la qualité de vie au travail nécessitent des outils interministériels. Sur ce point, la DGAFP a engagé une réflexion.

Lors de la [CAP de mai 2018](#), la CFDT a demandé que soit étudiée la possibilité d'un contrat de fin de carrière pour que les attachés puissent bénéficier du passage en attaché principal à l'identique de ce qui se fait pour les attachés au MTES et pour les IAE au MAA et vous nous aviez répondu que la réflexion était en cours et intégrerait les changements liés à Action publique 2022. Les réflexions ont-elles avancé ?

Sur le contrat de fin de carrière, les réflexions sont suspendues car le projet de loi de réforme de la fonction publique prévoit d'introduire une possibilité de rupture conventionnelle : il faut attendre de connaître les conditions financières pour voir quel usage il est possible de faire de cet outil.

Les modalités de gestion du corps seront précisées dans une charte de gestion, pour laquelle un travail est en cours avec les Igaps, pour une première version disponible fin juin-début juillet, avec une réunion en septembre.

Enfin, une étude sur la filière administrative, portée par le CGAAER, débutera fin 2019.

Enfin, nous constatons que la réforme des IRA pour 2020 entraîne une dégradation de la situation des attachés dans la mesure où elle met en place une formation moins généraliste et beaucoup plus instable puisque les futurs élèves feront leur stage à l'issue de leur scolarité directement dans leur affectation définitive. Il n'y aura donc plus de stage de découverte qui permettait de connaître jusqu'à deux environnements professionnels différents avant de choisir définitivement la structure de destination. Nous serons attentifs à ce que ces nouveaux collègues puissent bénéficier d'une formation de qualité à la fois professionnelle et généraliste leur permettant d'envisager une carrière sereine et une titularisation la plus sérieuse et objective possible.

L'administration voit dans cette réforme des IRA une volonté d'introduire une alternance plus forte.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !

CAP des IAE (28 et 29 mai 2019)

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie les 28 et 29 mai 2019, sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Gilles Van Peteghem, Hélène Duchemin, Jacques Lepertois et Lionel Richoilley.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !*

[DL CAP IAE 28-29 mai 2019](#)

Compte rendu :

[CR CAP IAE 28-29 mai 2019 VDéf](#)

CAP : changement de cap !

Déclaration intersyndicale unitaire des organisations syndicales du CTM, lue par les représentants du personnel en préambule de toutes les CAP du ministère de l'Agriculture de mai-juin 2019 :

Les CAP ont montré leur utilité dans les relations sociales.

Par exemple, au ministère de l'Agriculture, ce sont des dizaines d'élus mobilisés plusieurs fois par an afin de garantir une égalité de traitement entre les agents, faire respecter des règles communes indépendamment des services et des établissements employeurs, proposer des améliorations et alerter l'administration sur des dysfonctionnements ou des situations sensibles.

Le projet de « loi de transformation de la fonction publique » entend démanteler cette instance paritaire pour laisser place à une gestion dans la plus grande opacité, à des hiérarchies seules décisionnaires de l'avenir des agents et de leur carrière.

C'est un changement de paradigme qui en dit long sur le déni du gouvernement pour le dialogue social.

C'est aussi déconstruire une organisation sociale et collective qui a démontré son bon fonctionnement depuis des décennies.

De plus, les déclarations de certains députés sur « la fin de l'arbitraire syndical » sont une injure pour nos élus, représentant les agents, mais c'est également un signe de décomplexion assumée, inacceptable.

Aussi, nos organisations syndicales poursuivent leur mobilisation contre la « loi de transformation de la fonction publique » et pour le respect des statuts et des droits des personnels dans le but d'assurer aux usagers un service public juste et efficace.

CCP des contractuels en CDD-CDI (16 mai 2019)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 16 mai 2019, était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (secrétariat général du MAA). La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Eric Garberoglio et Cyrille Carayon.

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT n'a cessé de dénoncer, notamment au sein de cette CCP, les inégalités de traitement entre contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur structure de rattachement.

L'administration, qui nous a opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par nous entendre et a réalisé fin 2017 une remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL.

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représente une avancée importante. L'état des lieux effectué par les Igaps a conduit le SRH à [réévaluer le salaire de près de 400 agents](#) (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels « oubliés ».

Si l'année 2018 constitue un premier pas vers plus d'équité entre contractuels, il s'agit maintenant de s'assurer que les nouvelles pratiques de gestion des réévaluations s'appliquent dans toutes les structures de façon homogène. La campagne de revalorisation 2019 est en cours pour les agents arrivant à l'anniversaire triennal de leur contrat en 2019.

Cette campagne est cadrée par deux notes de service, établies respectivement pour les [agents affectés en établissement d'enseignement et de formation](#) et pour les [agents affectés en services déconcentrés](#) (DRAAF et DDI).

Les Igaps sont chargés, pour les structures dont ils assurent le suivi, de veiller à faire remonter au bureau des contractuels du SRH l'avis de la structure qui déterminera le niveau de la réévaluation.

Cette procédure implique largement les Igaps, comme l'avait demandé la CFDT. Nous comptons sur le SRH, le secrétariat général et le président du RAPS pour que cette campagne de revalorisation soit conduite avec beaucoup d'attention, sans oubli et tenant compte réellement de l'investissement des agents.

Pour les services déconcentrés (DRAAF et DDI) et pour les établissements publics d'enseignement et de formation, la procédure mise en place est celle d'une campagne annuelle de recensement ; la revalorisation s'effectue par semestre avec un effet rétroactif à la date anniversaire.

Le recensement vient de se terminer pour 2019. Au total, 66 agents sont concernés cette année. Cette liste a été transmise aux structures par le bureau de gestion des contractuels via les Igaps.

Pour les agents d'administration centrale, les réévaluations se font au fil de l'eau, à la demande de leur gestionnaire de proximité (MAG).

La CFDT aimerait que la procédure mise en place pour les services déconcentrés (notamment la transmission aux structures par le bureau de gestion des contractuels) s'applique aussi aux agents d'administration centrale. L'administration répond favorablement à cette demande.

En outre, la CFDT a quelques doutes concernant la réalisation effective des entretiens professionnels. Ceux-ci constituent la base sur laquelle s'appuie le directeur pour proposer le niveau de la réévaluation de 0 à 8 % (voire supérieure dans certains cas particuliers de forte évolution du poste). Cette proposition de réévaluation est transmise au SRH (qui l'applique ou pas).

Il nous paraît indispensable que chaque agent puisse avoir chaque année un entretien professionnel réalisé dans de bonnes conditions... Ce qui n'est pas le cas actuellement dans toutes les structures. Que compte faire le SRH pour que cet exercice indispensable soit effectif pour tous les agents ?

L'administration précise que la totalité des contractuels concernés en 2019 avaient bien eu un entretien professionnel. En outre, depuis deux ans, la nécessité de conduire un entretien annuel a été réaffirmée à l'ensemble des structures.

Concernant le dossier complexe des emplois en abattoirs, qui concerne un grand nombre de contractuels, nous saluons le travail réalisé par l'OMM, très attendu depuis le lancement des travaux au printemps 2016 !

Si un premier pas a été fait pour la revalorisation des rémunérations en 2018, il reste encore un travail important à faire sur le plan d'action qui doit découler du rapport de l'OMM. Ces éléments sont actuellement débattus en groupe de travail CTM ; la 2^e réunion doit être programmée dans les meilleurs délais.

La 2^e réunion vient d'être programmée à la date du 19 juin 2019.

Pour la CFDT, la prise en compte des conditions particulières du travail en abattoir nécessitera un effort supplémentaire en matière de rémunération. Concernant ce point, la dernière réunion, organisée en format CCP, nous laisse un sentiment d'opacité. En effet, il n'a pas été possible de discuter des nouveaux référentiels VIC et PSNT, l'administration n'ayant pas souhaité nous les communiquer.

La CFDT demande qu'une nouvelle réunion de ce groupe rémunération au format CCP soit organisée rapidement, afin de discuter dans un esprit plus transparent. »

La présidente répond qu'il n'existe ni grille ni référentiel pour les contractuels ; il n'y a donc pas de sujet.

La CFDT constate que la présidente méconnaît la population des contractuels du ministère. En effet, l'existence d'un référentiel est incontestable. De nombreux contractuels en ont vécu les limites. Il existe également un référentiel avec avancement automatique pour les PSA et VINT (objet de la réunion du 16 avril). Enfin, il existe des contractuels à statut, par exemple les agents contractuels d'enseignement nationaux (ACEN) ou les contractuels du statut unique avec des grilles (et échelonnements indiciaires) calquées sur celles des fonctionnaires de niveau équivalent.

On ne peut que constater une fois encore les différences de traitement selon les catégories de contractuels employés par le ministère. Cela génère de l'incompréhension de la part de la population contractuelle et bien souvent des frustrations... L'officialisation a minima d'un référentiel serait de nature à rendre plus transparente la gestion de l'ensemble des contractuels du ministère.

Enfin rappelons que la CFDT réclame depuis des années l'instauration de primes pour les contractuels.

Questions diverses CFDT

● Bilan des emplois Brexit

La DGAL fait le point sur la situation au 13 mai. En trois vagues successives, 110 ETP ont été ouverts ; ils concernent très majoritairement des contractuels en CDD de 6 mois. [Ce dossier](#) paraît très compliqué pour l'administration du fait de l'incertitude sur la nature et la date du Brexit.

● Conséquences de la mise en place de RenoiRH sur les modalités de gestion des contractuels

Des tests « double-payé » sont réalisés parallèlement dans l'ancien (Agorha) et le nouveau (RenoïRH) système de gestion par le bureau de gestion des contractuels afin de vérifier la fiabilité du nouvel outil et d'obtenir le feu vert de la DGFIP pour le basculement prévu le 15 juillet 2019.

Concernant les CDD courts qui interviendront cet été, les gestionnaires de proximité ont été invités à transmettre le plus tôt possible au bureau de gestion toutes les informations nécessaires à la prise en charge des agents. À ce stade, il ressort une certaine facilité d'utilisation de RenoiRH ; cependant, certaines informations demandées nécessitent plus de temps de saisie.

● Rappel des règles concernant la portabilité des CDI

L'administration indique qu'un agent en CDI peut être recruté dans une autre administration sans perdre son CDI... mais ceci n'est actuellement possible qu'au sein d'un même versant de la fonction publique (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale). Cette portabilité devrait être rendue possible entre les différents versants par la loi de transformation de la fonction publique, actuellement débattue.

● Ensap : point sur l'expertise en cours concernant les contrats courts

L'administration indique que l'expertise est toujours en cours, mais [l'accès pour les contractuels](#)

[sera bien effectif à compter du 1^{er} juillet 2019.](#)

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CAP des IAE (19 février 2019)

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie le 19 février 2019, sous la présidence de Noémie Le Quellenec.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Stéphanie Clarenc, Hélène Duchemin, Lionel Richoilley, Gilles Vanpeteghem et Maurice Chalayer.

Les points principaux à l'ordre du jour ont concerné les mobilités et la liste d'aptitude.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !*

[DL CAP IAE 19 février 2019 - VDéf](#)

Compte rendu :

[CAP-Ensemble_CR CAP IAE_19fevrier2019](#)

Campagne de mobilité printemps 2019

[Mise à jour du 8 mars : l'additif à la note de mobilité est paru ! (également disponible en bas de cet article)]

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2019) fait l'objet de la note [SG/SRH/SDCAR/2019-92](#), publiée le 7 février 2019.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité et son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FranceAgriMer, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une mobilité.

Les appels à candidature proposés (liens en page 5 de la note) visent à pourvoir les postes vacants, ou susceptibles de l'être, situés au sein de l'administration centrale du MAA, du MTES ou du MCT, des services déconcentrés (DREAL, DRAAF, DAAF, DDT(M), DD(CS)PP), de l'enseignement agricole public technique et supérieur (hors postes de direction, d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation) et des services à compétence nationale du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ainsi que des établissements publics sous tutelle de chaque ministère.

Les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#).

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents du MAA, quelle que soit leur affectation, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#) créé à

cet effet, accessible avec les identifiants « Agricoll » de chaque agent. Pour les autres agents, la procédure « papier » demeure en vigueur.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte « Agricoll » (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 8 au 21 février 2019** à minuit.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Recrutement et label égalité-diversité

La procédure mise en œuvre lors d'un recrutement doit permettre de retenir la meilleure candidature possible tout en garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des candidatures, de transparence de la procédure, d'objectivité des choix et de traçabilité des décisions prises. Afin d'accompagner les différents acteurs du recrutement dans cette démarche, le SRH a produit un [Guide d'aide au recrutement](#), qui fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 publiée le 6 février 2019 (note reproduite en fin de cet article).

Avis des services et des CAP compétentes

Le service actuel de l'agent formulera un avis (favorable, favorable avec délai, défavorable), en fonction des nécessités du service et/ou des perspectives de succession.

Le service demandé sera amené à classer les candidatures concurrentes.

Les IGAPS jouent également un rôle essentiel dans ces mouvements de personnel, que ce soit au sein des structures dont ils sont référents, ou, pour certains, *via* leur rôle de coordination des corps du MAA.

Enfin, toutes les demandes seront examinées lors des [CAP et CCP de printemps, dont vous trouverez le calendrier ici](#) (attention, calendrier susceptible de modifications).

La CFDT représentera les personnels dans ces instances.

Pour bien préparer ces réunions, n'hésitez pas à [nous demander conseil](#) et à nous faire parvenir vos candidatures le plus tôt possible.

Résultats

Les résultats des CAP et CCP seront publiés sur l'[intranet du MAA](#) (accès réservé aux comptes Agricoll) quelques jours après chaque réunion. Une réunion de l'administration pour procéder aux levées de réserves et arbitrages est programmée le **19 juin 2019** pour examiner tous les cas (*voir ci-dessous le paragraphe « Comprendre les avis de la CAP »*).

Les résultats de ces arbitrages seront également publiés sur l'intranet.

Prise de fonctions

Cette année, en raison du changement du système d'information des ressources humaines au ministère de l'Agriculture (passage d'Agorha à RenoiRH), la date de prise de fonctions est différente selon l'origine des candidats :

— pour les **agents payés par le ministère de l'Agriculture**, les prises de fonctions s'effectueront à une date convenue entre l'agent et les services de départ et d'accueil, au plus tard le **1^{er} septembre 2019**, sauf dispositions spécifiques arrêtées en CAP ou circonstances particulières. Dans ce dernier cas, l'IGAPS de départ et l'IGAPS d'accueil, en accord avec le responsable de programme, arbitreront la date de prise de fonction en cas de désaccord entre les deux services concernant la date d'arrivée de l'agent sur son nouveau poste.

— pour les **candidats externes au MAA** (agents non payés par le ministère de l'Agriculture), la date de prise de fonctions est fixée au **1^{er} octobre 2019**, sauf cas particulier, notamment s'agissant des postes liés au rythme scolaire.

Comprendre les avis de la CAP

Pour chaque candidature, un avis est formulé à l'issue de la CAP :

- F : favorable ;
- NR : non retenu ;
- NV : non vacant ;
- OAC : obtient un autre choix (signifie que l'agent a obtenu satisfaction sur un autre de ses vœux) ;
- SRVP : sous réserve de la vacance du poste, qui peut dépendre du départ du titulaire en place, ou de l'arbitrage du responsable de budget opérationnel (RBOP) sur l'opportunité d'ouverture ou de maintien du poste ;
- SRASA : sous réserve avis service d'accueil ;
- SRAIC : sous réserve de l'arbitrage inter-corps. Cet avis est systématique pour des postes sur lesquels des agents de plusieurs corps ou statuts d'emploi ont candidaté ;
- SRAIM : sous réserve d'arbitrage interministériel, pour des candidatures émanant d'agents de différents ministères ;
- SRC : sous réserve compteur. Il s'agit des compteurs interministériels ; par exemple, le MTES ouvre un nombre de postes limités chaque année aux agents du MAA ;
- SRDO : sous réserve de dotation d'objectif. Les réserves portent sur les conditions de respect de sa dotation en ETPT par la structure d'accueil, visant à éviter les situations de "sureffectif" ;
- SREPES : sous réserve de l'examen du plafond d'emploi du secteur ;
- SROP : sous réserve d'ouverture de poste ;
- Avis partagé : vote opposé des représentants de l'administration et du personnel, l'arbitrage final revenant à l'administration.

Pour défendre vos dossiers, la CFDT vous représente dans toutes les CAP et CCP : n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

> N'hésitez pas non plus à revenir consulter cette page , qui peut faire l'objet de mises à jour.

L'**additif** à la note de mobilité, daté du 7 mars 2019 :

[2019-190_final](#)

La note de mobilité originelle :

[2019-92_final](#)

Le guide d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats :

[2019-109_final](#)

Calendrier prévisionnel des CAP, CCP et CCM du premier semestre 2019

Voici le calendrier *prévisionnel* des CAP, CCP et CCM du printemps 2019, présenté par ordre chronologique.

N.B. Ce calendrier, fourni par le service des ressources humaines (SRH) du MAA, est susceptible de modifications.

Pour toute demande de mobilité, promotion, intégration, recours..., n'hésitez pas à [nous contacter](#) le plus tôt possible si vous souhaitez que la CFDT vous appuie dans vos démarches.

[Document mis à jour le 2 mai 2019.]

[CAP-CCP printemps_2019_site](#)

CAP des adjoints administratifs (26-27

novembre 2018)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu les 26 et 27 novembre 2018. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice des carrières et de la rémunération (SDCAR) au service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Christian Gandon et Isabelle Ramassampouille.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements, les titularisations et les promotions de grade 2019. Ces opérations, nominatives, ne sont pas reprises dans cet article.

Cette CAP est la dernière de la mandature avant les élections professionnelles du 6 décembre 2018. La CFDT a souhaité, à cette occasion, rappeler et faire le bilan des différentes demandes qu'elle a portées pendant cette mandature. En effet, certaines sont restées sans réponse ; pour d'autres, la réponse apportée ne correspondait que partiellement à ses interrogations.

Les taux de promotion du plan triennal 2018-2020 sont notoirement insuffisants

Les taux de promotion 2019 et 2020 pour l'accès au grade d'AAP1 viennent d'être publiés. Comme le craignait la CFDT, ils sont restés identiques aux taux 2018... eux-mêmes en forte chute par rapport à 2017. À quand des taux de promotion à la hauteur des besoins ?

La [déclaration intersyndicale](#), signée par la CFDT, avait dénoncé lors de la dernière CAP cette forte baisse du taux de promotion pour l'accès au grade d'AAP1, passé de 25 % en 2017 à seulement 10 % pour les promotions 2018 à 2020. Cette baisse, que le guichet unique justifiait par l'élargissement de l'assiette des promouvables (voir notre [compte rendu de la CAP de mai 2018](#)), n'est pas admissible car elle se traduit par une réduction drastique du nombre d'avancements. En effet, 230 promotions avaient été prononcées au titre de l'année 2017 pour l'ensemble du corps des adjoints administratifs ; pour 2018, ce nombre était de 131, et de 128 pour 2019, ce qui fait une centaine de promotions en moins par an depuis 2018.

Il est anormal que le corps des adjoints administratifs serve de variable d'ajustement. Cette chute du taux pénalise lourdement les personnels de catégorie C qui perçoivent déjà les rémunérations les plus basses. Pour les adjoints administratifs, l'avancement de grade est synonyme d'une juste reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leur investissement ; il contribue à une

amélioration de leur pouvoir d'achat.

Pour éviter de défavoriser les agents de catégorie C, la CFDT demande que le taux de promotion pour l'accès au grade d'AAP1 soit renégocié à la hausse pour l'année 2020. Cela permettrait de réaliser un nombre d'avancements significatifs et à la hauteur des besoins.

Par ailleurs, la situation actuelle aura pour conséquence qu'un certain nombre d'agents ne dérouleront pas de carrière complète sur 2 grades. Il est anormal qu'un agent fasse toute une carrière dans le même grade.

L'administration mentionne que les taux de promotions restent stables en 2019 et 2020, soit un taux de 25 % pour le passage en AAP2 et de 10 % pour le passage en AAP1. L'objectif est de permettre une convergence des taux pour l'ensemble des adjoints administratifs des différents ministères. Le ministère de l'Agriculture se maintient, contrairement à d'autres ministères qui ont obtenu un taux inférieur. L'administration précise qu'il n'est de toute façon pas possible que 100 % des effectifs atteignent le grade sommital (dernier grade C3 - AAP1). Par ailleurs, elle affirme qu'elle porte toujours une attention spécifique à la situation des agents en SEA.

La CFDT ne se satisfait pas de cette réponse, car effectivement la plage d'appel en AAP2 est croissante, ce qui a pour effet de constituer un « goulot d'étranglement » pour le passage en AAP1. Au titre de 2019, 1344 agents étaient promouvables d'AAP2 en AAP1... et seulement 121 ont été promus ! La CFDT s'interroge sur l'avenir de tous ces agents AAP2 qui risquent de rester sur la touche.

Accès à la catégorie B

Accès au choix (inscription sur liste d'aptitude)

Compte tenu des missions exercées par les agents de catégorie C, la CFDT revendique toujours la poursuite du plan de requalification.

L'administration confirme que le plan de requalification est porté par le ministère de l'Agriculture pour 2019. Le renouvellement de ce dispositif est en cours d'étude ; l'administration est dans l'attente de la décision du guichet unique (DGAFP et direction du Budget).

Par ailleurs, lors de la [précédente CAP](#), la CFDT avait dénoncé une nouvelle fois l'iniquité entre la procédure d'avancement de la filière technique et la filière administrative. En effet, pour la filière technique, l'agent a la possibilité de déposer lui-même sa candidature pour un avancement de corps, ce qui n'est pas le cas pour la filière administrative. Pour la CFDT, il est légitime que la filière administrative bénéficie du même traitement que la filière technique.

L'administration avait répondu avoir pris en compte cette demande. Elle devait mener une réflexion sur le sujet et s'engageait à formuler une réponse. Réponse que la CFDT attend toujours !

L'administration confirme qu'il existe des procédures d'avancement différentes entre les corps administratifs et les corps techniques. Le ministère n'a pas encore travaillé sur ce sujet d'harmonisation.

La CFDT déplore cette réponse superficielle et souhaite qu'un groupe de travail puisse examiner ce sujet.

Accès par voie d'examen professionnel de secrétaire administratif

Lors de la [CAP de mai 2018](#), la CFDT signalait que le contenu de l'examen professionnel n'était pas adapté aux attendus professionnels d'un secrétaire administratif. En effet, les formateurs s'accordent à dire que les derniers sujets d'examen professionnel étaient d'une exigence et d'une complexité bien supérieures à celles d'un niveau de catégorie B ! Pourquoi maintenir une épreuve écrite d'admissibilité pour cet examen professionnel alors que le dossier RAEP suffit pour les techniciens ? Un examen professionnel constitué d'épreuves adaptées portant essentiellement sur les fonctions exercées (type RAEP) serait plus judicieux qu'une épreuve écrite.

La CFDT insiste pour qu'un accompagnement renforcé soit mis en place pour les candidats. S'il est vrai qu'une formation à distance a été mise en place, elle doit être portée à la connaissance de l'ensemble des agents concernés. De plus, cette formation devrait être étalée sur plusieurs mois et non seulement sur deux mois, comme c'est actuellement le cas.

Le bureau des concours devait engager une réflexion sur ses sujets. Quel est l'état d'avancement de cette réflexion ?

L'administration répond que c'est l'affaire du bureau des concours, qui doit travailler sur la possibilité de faire éventuellement évoluer cet examen professionnel

La CFDT est surprise de cette réponse, qui sous-entend que le service des ressources humaines n'aurait pas autorité sur le bureau des concours... Elle maintient sa demande de voir évoluer cet examen professionnel afin qu'il soit en réelle cohérence avec les missions exercées par les SA. Elle réaffirme qu'une adaptation des épreuves pour permettre une adéquation avec les attendus du métier est nécessaire.

Information des agents : promotions et changements de grade

Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation d'informer les agents lorsqu'ils sont proposés pour un changement de grade. Or, cela n'est généralement pas le cas. La CFDT indique que de nombreux agents l'alertent sur le fait qu'ils ne disposent d'aucune information par leur hiérarchie. Elle réitère donc pour la énième fois sa demande de respect de cette procédure d'information, conformément à la note de service.

Par ailleurs, certains agents s'étonnent de ne jamais être classés par leur structure, ou encore de stagner au même rang plusieurs années consécutives tandis que des agents de leur propre structure leur passent devant. Et, en effet, au vu des tableaux d'avancement remis par l'administration, la CFDT confirme la réalité de cette situation vécue par quelques agents.

Elle constate également que près de la moitié des agents promouvables n'ont aucun rang de classement de leur structure. Encore plus surprenant, sur les 195 agents de plus de 60 ans, 102 ne sont pas classés par leur structure.

L'administration ne fait aucun commentaire sur cette problématique.

La CFDT regrette ce manque de rigueur de l'administration et le dénoncera à chaque CAP tant qu'elle n'aura pas obtenu une réponse concrète.

Rifseep

Concernant l'IFSE, part fixe du Rifseep, la CFDT a déjà indiqué que le groupe de fonction attribué à chaque agent ne reflétait pas la réalité. Elle avait demandé qu'une réflexion soit engagée sur ce point. Au vu du rapport des IGAPS sur les missions exercées par les agents de catégorie C, la CFDT considère qu'au minimum 60 % des agents devraient être classés dans le groupe 1.

L'administration indique qu'elle avait d'abord pour premier objectif de réussir le

passage au Rifseep. Elle précise que ce nouveau dispositif doit s'améliorer au fil du temps, surtout pour les fonctions mal précisées dans le tableau des groupes de fonction.

Pour ce qui concerne le CIA exceptionnel (« prime au mérite »), elle précise que seuls certains agents en bénéficieront. Il sera versé en décembre 2018.

La CFDT s'étonne du manque d'anticipation de l'administration en ce qui concerne le passage au Rifseep. L'objectif n'est pas tant de réussir le passage au Rifseep que de le faire sans pénaliser les agents.

S'agissant du CIA, la CFDT est surprise de cette annonce tardive et du manque de communication sur ce sujet. À ce jour, aucun écrit n'est parvenu dans les structures.

La CFDT continuera de demander des négociations pour la refonte des groupes de fonctions.

PPCR : accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade depuis plus de 3 ans

Comme le prévoit le protocole PPCR, la CFDT a demandé que la procédure d'accès au grade supérieur pour les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans soit bien mise en œuvre. Elle a demandé à l'administration de consigner ce point particulier dans la prochaine note de service relative aux avancements de grade. À quand la mise en place de ce dispositif ?

Le dispositif PPCR , gelé en 2018, doit reprendre au 1^{er} janvier 2019.

Entretien professionnel

À maintes reprises, la CFDT a alerté l'administration sur les sollicitations fréquentes des agents dénonçant l'absence d'entretien professionnel. Dans certains services, les entretiens professionnels ne sont pas réalisés, parfois depuis plusieurs années. Ce n'est pas admissible. En effet, l'absence d'entretien (ou bien un retour tardif) peut pénaliser lourdement les agents dans leur avancement de grade ou lors de la promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs, mais également dans la définition du taux de CIA, puisque celui-ci doit être cohérent avec les conclusions de l'entretien professionnel.

De plus, la CFDT dénonce à nouveau l'incohérence entre l'injonction faite par le ministère de

réaliser ces entretiens et leur non-mise en œuvre par certains services. Elle demande que l'administration intervienne rapidement pour faire respecter cette obligation.

Un bilan devait être fait. À ce jour, la CFDT est toujours en attente de celui-ci. Elle veillera à l'effectivité de cette action.

L'administration reconnaît enfin que le taux de retour des entretiens professionnels n'est pas satisfaisant, malgré les préconisations de la note de service. Pour améliorer le taux de réalisation dans les structures comme le taux de retour à la centrale, le ministère souhaite apporter des simplifications sur l'élaboration du compte rendu.

La CFDT se demande si l'évolution de l'outil sera une mesure suffisante pour améliorer le taux de réalisation des entretiens professionnels.

Mobilité

La CFDT rappelle que la durée de 3 ans dans un poste, posée comme condition nécessaire pour une mobilité, n'est pas réglementaire. À défaut d'être supprimée, cette règle de gestion doit être assouplie et tenir compte des situations particulières.

L'administration confirme que cette règle des 3 ans n'est pas réglementaire. Mais elle est nécessaire afin de permettre d'assurer la continuité du service.

La CFDT demande que cette règle soit adaptée au cas par cas pour des situations complexes.

CAP déconcentrées

La CFDT rappelle son opposition aux projets de déconcentration des CAP, qui sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

La CFDT est et restera attachée aux CAP nationales, qui doivent continuer à exister pour la défense individuelle de tous les agents sur tout le territoire.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à [les](#)

[contacter !](#)

CAP des secrétaires administratifs (20-21 novembre 2018)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie les 20 et 21 novembre 2018. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SG /SRH). La CFDT était représentée par Emmanuela Scetbun (titulaire), Corinne Bonfils (suppléante) et Sybille Gantois (experte).

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les nominations au choix dans les grades de classe supérieure et de classe exceptionnelle, les intégrations, les détachements, les titularisations et les recours. Tous ces sujets ont fait l'objet d'une communication nominative auprès des agents concernés ; ils ne sont pas repris dans cet article.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Cette CAP est la dernière de cette mandature avant les prochaines élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Malgré la qualité de ses échanges avec l'administration, la CFDT souhaite faire le bilan des différentes demandes qu'elle a portées pendant cette mandature. En effet, certaines sont restées sans réponse, pour d'autres, la réponse apportée ne correspondait que partiellement à nos interrogations.

Plan de requalification de B en A

La CFDT déplore et dénonce le trop faible nombre d'agents promus en catégorie A par voie interne. Elle rappelle que de nombreux agents parvenus au sommet de la grille du dernier grade de SA occupent des postes de catégorie A, et apportent leur expérience et savoir-faire aux jeunes qui intègrent l'administration en qualité d'attaché. C'est la raison pour laquelle la CFDT revendique depuis de nombreuses années un plan de requalification de B en A à la hauteur des missions exercées par les secrétaire administratifs.

À quand un retour sur cette mesure ?

Le ministre va porter ce dossier à DGAFP en 2019. S'agissant d'un corps interministériel, ce seront des modalités spécifiques qui s'orienteront probablement plus vers un concours qu'un avancement au choix par liste d'aptitude. Le MTES a mis en place en 2017 un plan de requalification de B en A *via* un concours.

La CDFT restera vigilante quant aux propositions faites par la DGAFP.

Rifseep et NBI

Lors de la mise en place de la PFR puis du Rifseep, la CFDT a dénoncé un traitement inéquitable en matière de NBI entre les SA et les attachés. Ces derniers ont continué à bénéficier de la NBI tandis que pour les SA la NBI a été supprimée et intégrée en tant qu'indemnité dans les groupes de fonction. Cela a une incidence non négligeable sur les retraites futures des SA.

Pas de réponse à notre question.

Toutefois l'administration a fait un point sur le CIA des SA. Un CIA exceptionnel sera versé cette année sur la paye de décembre, mais celui-ci sera attribué selon certains critères. Ces critères, déterminés par les IGAPS, pourront être revus par les structures avant validation.

Les agents ne seront pas tous bénéficiaires de ce complément. Seuls ceux jugés méritants par leur hiérarchie en bénéficieront. Enfin, les personnels en poste dans les établissements publics hors enseignement (IFCE, Inao, FranceAgrimer, ASP, Odeodom...) ne percevront pas ce complément indemnitaire.

Pour la CFDT, cette mesure est totalement inégalitaire.

Entretien professionnel

La CFDT a été de plus en plus fréquemment sollicitée par des agents dénonçant l'absence d'entretien professionnel. Dans certains services, les entretiens professionnels ne sont pas réalisés, parfois depuis plusieurs années. Ce n'est pas admissible !

En effet, l'absence d'entretien ou bien un retour tardif peut pénaliser lourdement les agents dans leur avancement de grade ou lors de la promotion au choix dans le corps des attachés, mais également dans le taux de CIA puisque celui-ci doit être cohérent avec les conclusions de l'entretien professionnel.

La CFDT dénonce une fois de plus l'incohérence entre l'injonction faite par le ministère de réaliser ces entretiens et leur non-mise en œuvre par certains services. Elle demande que l'administration intervienne rapidement pour faire respecter cette obligation.

Un bilan devait être fait. La CFDT est toujours en attente de celui-ci. Elle veillera à l'effectivité de cette action.

L'administration indique que généralement l'entretien est fait ; par manque de temps, il peut arriver que le compte rendu ne soit pas établi. Le nouveau logiciel RenoirH devrait remédier à ce problème et rendre ce travail de restitution des entretiens plus facile pour les encadrants.

Affaire à suivre...

Information des agents : promotions et changements de grade

Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation d'informer les agents lorsqu'ils sont proposés pour un changement de grade. Or, cela n'est généralement pas le cas, même si certains agents sont informés par courrier de leur inéligibilité au tableau d'avancement. La CFDT réitère sa demande de respect de cette procédure d'information.

Une fois de plus, pas de réponse de l'administration.

Mobilités

Nous rappelons que la durée de 3 ans dans un poste, posée comme condition nécessaire pour une mobilité, n'est pas réglementaire. À défaut d'être supprimée, cette règle de gestion doit être assouplie et tenir compte des situations particulières. La CFDT veillera à ce que chaque cas particulier soit étudié favorablement et équitablement pour l'agent.

L'administration indique que cette règle amène une certaine stabilité dans les structures. Elle fait savoir qu'elle étudie chaque dossier de façon la plus équitable possible.

Pour la CFDT, cette équité reste toute relative.

Contrat de fin de carrière

À l'instar de ce qui se pratique au MTES pour les attachés d'administration et au MAA pour les IAE, la CFDT a demandé et demande encore que soit étudiée la mise en place d'un contrat de fin de carrière permettant aux secrétaires administratifs de classe supérieure d'accéder à la classe exceptionnelle.

La CFDT reste encore en attente d'une proposition de l'administration.

PPCR : Accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade depuis plus de 3 ans

Comme le prévoit le protocole PPCR, la CFDT a demandé que la procédure d'accès au grade supérieur pour les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans soit bien mise en œuvre. Elle a demandé à l'administration de consigner ce point particulier dans la prochaine note de service relative aux avancements de grade. À quand la mise en place de ce dispositif ?

Pour les agents bloqués, l'administration indique qu'un bilan a bien été réalisé.

La CFDT est en attente de ce bilan !

CAP déconcentrées

La CFDT rappelle son opposition aux projets de déconcentration des CAP, qui sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels. La CFDT est et restera attachée aux CAP nationales qui doivent continuer d'exister pour la défense individuelle sur tout le territoire de tous les agents.

L'administration indique qu'elle n'a pas connaissance des projets définitifs de la fonction publique. Cependant ceux-ci semblent aller dans le sens redouté par les organisations syndicales.

Des discussions se tiendront au MAA en 2019 pour permettre un dialogue social nourri et riche sur ce sujet.

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CCP des contractuels en CDD-CDI (19 novembre 2018)

[Article mis à jour le 23 novembre 2018.]

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 19 novembre 2018, était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (service des ressources humaines, secrétariat général du MAA).

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées

Déclaration liminaire de la CFDT

La CFDT, qui a régulièrement dénoncé au sein de cette CCP les inégalités de traitement des contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur rattachement en administration centrale, en services déconcentrés ou en EPL, se félicite que l'administration ait enfin pris la mesure des inéquités qu'elle a trop longtemps ignorées et qu'elle a laissé s'amplifier.

L'administration, qui nous a opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par sortir du déni face à des situations pourtant criantes, qui ont été révélées fin 2017 à l'occasion de la remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL.

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représente une avancée importante, après avoir régulièrement rappelé en CCP que ces procédures de réévaluation étaient loin d'être uniformément appliquées, avec de forts écarts selon les structures.

L'état des lieux effectué par les IGAPS a conduit le SRH à réévaluer le salaire de près de 400 agents (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels, « oubliés » depuis parfois plus de 9 années !

Pour la CFDT, même si ces réévaluations sont parfois perçues comme insuffisantes, nous sortons enfin du déni, entretenu depuis si longtemps par l'administration... C'est une première victoire de notre obstination à dénoncer des situations d'injustice !

Une première victoire seulement, car en effet il reste d'autres situations difficiles à prendre en compte rapidement pour d'autres agents contractuels et nous pensons tout particulièrement aux agents travaillant en abattoir, qu'ils soient de catégorie A ou de catégorie B.

L'administration rappelle les efforts qu'elle a consentis en 2018 pour revenir à une situation « propre » par la réévaluation des agents rémunérés en deçà du « pied de référentiel » (*voir [notre article sur ce sujet](#)*). Elle annonce la mise en place d'une note annuelle de gestion, par campagne, pour identifier et traiter au fil de l'eau tous les contrats à échéance des 3 ans. Bien que n'étant pas secrète, l'information concernant les points d'entrée (indice minimum de la catégorie, ou « pied de référentiel » : 325 pour la catégorie C, 339 pour la catégorie B et 416 pour la catégorie A), ne figurera pas dans cette note. Le service des ressources humaines travaille actuellement avec le CBCM sur un projet de « fourchette » plutôt que de « seuil minimal ».

Par ailleurs, l'administration indique qu'un bilan global des campagnes de

déprécarisation sera bientôt présenté aux organisations syndicales, qui l'avaient demandé, dans le cadre d'un groupe de travail au format CTM.

Pour la CFDT, le travail de l'OMM sur l'attractivité des métiers en abattoir doit être la base d'une réflexion sur le fond, sur les conditions d'emploi des contractuels exerçant dans ces structures. Rappelons que, pour la première fois dans le cadre des études OMM, à la demande de la CFDT, les organisations syndicales ont été auditées.

Cependant, la CFDT déplore une publication de ce rapport sans cesse retardée. Annoncé pour juin, à mi-novembre il n'y a toujours rien sur la table pour engager le débat avec l'administration !

Le ministère devait finaliser les premiers éléments du plan d'actions qui découlent de cette étude en septembre.

Ce plan doit comprendre des mesures qualitatives et quantitatives, sur la formation, la diversification des missions sur les postes... Nous sommes maintenant très impatients d'aborder ces sujets dans toute leur complexité, en termes d'attractivité des postes, de reconnaissance du travail difficile des agents et des conditions de travail !

La réévaluation indispensable des salaires des contractuels en abattoir, vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires doit être au cœur des discussions.

Alors que les abattoirs sont régulièrement sous les projecteurs médiatiques, sous l'angle du bien-être animal, nous souhaitons que le sujet soit également traité sous l'angle du bien-être des agents qui y travaillent, les deux étant liés !

La CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre de cette CCP, dès la publication du rapport de l'OMM sur l'attractivité des postes en abattoirs.

L'administration affirme avoir pris la mesure du mal-être grandissant dans les abattoirs, dont le développement est largement imputable à la pression médiatique sur le sujet de la souffrance animale. Ce mal-être doit être traité dans sa globalité : isolement des agents, rémunération, difficultés de recrutement et missions doivent être pris en compte dans leur ensemble. Le représentant de la DGAL rappelle que la sécurité sanitaire, qui n'a jamais cessé d'être défendue par le ministère, figure en bonne place des missions prioritaires d'AP2022 ; il espère un renforcement des effectifs.

Concernant le rapport OMM, l'administration en annonce toujours « l'imminence » de la publication... Le plan global d'actions qui en découlera concernera tous les agents, pas seulement les contractuels. Le représentant de la DGAL indique l'existence d'une feuille de route sur le sujet, qui a pour fondement majeur la lutte contre l'isolement des agents d'abattoir, mais rien ne sera lancé avant publication du rapport.

La réflexion conduite par l'administration sur la question de la rémunération des agents en abattoir repose sur la prise en compte de trois composantes : le niveau de rémunération, le référentiel de progression et le complément de rémunération. Elle indique avoir fait un chiffrage de ces trois sujets, qui vient d'être présenté au cabinet du ministre pour arbitrage. Elle annonce également la tenue d'un groupe de travail, au format CCP, le 23 janvier 2019. Le but recherché est la mise en place d'un système transparent, garant de l'équité entre contractuels et titulaires.

Enfin une question d'actualité concernant le Brexit : des recrutements de contractuels sont-ils envisagés ? Si oui, sous quelle forme (catégorie, durée, etc.) ?

Le service des ressources humaines finalise une note de mobilité exceptionnelle, sans doute publiée dès le 22 novembre [*mise à jour du 23 novembre : [la note est publiée](#)*]. En effet, la procédure de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, couramment dénommée « Brexit », imposera la mise en place de nouveaux postes d'inspection frontaliers dans les domaines vétérinaire et phytosanitaire. L'issue des négociations n'est évidemment pas encore connue, mais, dans le scénario le plus pessimiste, le rétablissement des contrôles aux frontières pourrait être fixé au 30 mars 2019.

Il faut donc être en mesure de recruter dès maintenant pour apporter aux agents une formation préalable, d'une durée de deux mois, assurée conjointement par l'Infoma et l'ENSV. La note de service présentera donc des fiches-type, pour des postes évidemment « susceptibles d'être vacants », en catégorie A comme en catégorie B ; ces postes seront également mis en ligne sur la BIEP. Pour l'instant, la capacité de recrutement autorisée est de 40 postes au maximum, un chiffre que l'administration elle-même estime insuffisant dans le cas d'un désaccord total.

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

Calendrier prévisionnel des CAP, CCP et CCM du second semestre 2018

Voici le calendrier *prévisionnel* des CAP, CCP et CCM de l'automne 2018, présenté par ordre chronologique.

N.B. Ce calendrier, fourni par le service des ressources humaines (SRH) du MAA, est susceptible de modifications.

Pour toute demande de mobilité, promotion, intégration, recours..., n'hésitez pas à [nous contacter](#) le plus tôt possible si vous souhaitez que la CFDT vous appuie dans vos démarches.

[CAP-CCP automne_site](#)

Campagne de mobilité automne 2018

[Mise à jour du 13 septembre : [l'additif à la note de mobilité est paru !](#) (également disponible en bas de cet article)]

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (automne 2018) fait l'objet de

la note [SG/SRH/SDCAR/2018-495](#), publiée le 5 juillet 2018.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité et son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FAM, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une mobilité.

Les appels à candidature proposés (liens en page 3 de la note) visent à pourvoir les postes vacants, ou susceptibles de l'être, situés au sein de l'administration centrale du MAA, du MTES ou du MCT, des services déconcentrés (DREAL, DRAAF, DAAF, DDT(M), DD(CS)PP), de l'enseignement agricole public technique et supérieur (hors postes de direction, d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation) et des services à compétence nationale du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ainsi que des établissements publics sous tutelle de chaque ministère.

Les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#).

Comme la précédente, cette procédure de mobilité intègre les agents et les postes de la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA), qui relève désormais du MAA.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents du MAA (c'est-à-dire « *les agents affectés au sein des services du MAA et de ses établissements publics sous tutelle et [les] agents appartenant à un corps relevant du MAA (par exemple IAE) mais affectés dans une autre structure (par exemple le MTES)* », quelle que soit leur affectation, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#) créé à cet effet, accessible avec les identifiants « Agricoll » de chaque agent.

Pour les autres agents, la procédure « papier » demeure en vigueur.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte « Agricoll » (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 6 juillet au 6 août 2018** à minuit. [du **14 au 23 septembre 2018** pour l'appel à candidatures complémentaires présentées dans l'additif à la mobilité du 11 septembre.]

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Avis des services et des CAP compétentes

Le service actuel de l'agent formulera un avis (favorable, favorable avec délai, défavorable), en fonction des nécessités du service et/ou des perspectives de succession.

Le service demandé sera amené à classer les candidatures concurrentes.

Les IGAPS jouent également un rôle essentiel dans ces mouvements de personnel, que ce soit au sein des structures dont ils sont référents, ou, pour certains, *via* leur rôle de coordination des corps du MAA.

Enfin, toutes les demandes seront examinées lors des CAP et CCP d'automne.

La CFDT représentera les personnels dans ces instances.

Pour bien préparer ces réunions, n'hésitez pas à [nous demander conseil](#) et à nous faire parvenir vos candidatures le plus tôt possible.

Résultats

Les résultats des CAP et CCP seront publiés sur l'[intranet du MAA](#) (accès réservé aux comptes Agricoll) quelques jours après chaque réunion. Une réunion de l'administration pour procéder aux levées de réserves et arbitrages est programmée le **18 décembre 2018** pour examiner tous les cas

(voir ci-dessous le paragraphe « Comprendre les avis de la CAP »).

Les résultats de ces arbitrages seront également publiés sur l'intranet.

Les prises de fonctions s'effectueront à une date convenue entre l'agent et les services de départ et d'accueil, au plus tard le **1^{er} mars 2019**, sauf dispositions spécifiques arrêtées en CAP ou circonstances particulières. Dans ce dernier cas, l'IGAPS de départ et l'IGAPS d'accueil, en accord avec le responsable de programme, arbitreront la date de prise de fonction en cas de désaccord entre les deux services concernant la date d'arrivée de l'agent sur son nouveau poste.

Comprendre les avis de la CAP

Pour chaque candidature, un avis est formulé à l'issue de la CAP :

- F : favorable ;
- NR : non retenu ;
- NV : non vacant ;
- OAC : obtient un autre choix (signifie que l'agent a obtenu satisfaction sur un autre de ses vœux) ;
- SRVP : sous réserve de la vacance du poste, qui peut dépendre du départ du titulaire en place, ou de l'arbitrage du responsable de budget opérationnel (RBOP) sur l'opportunité d'ouverture ou de maintien du poste ;
- SRASA : sous réserve avis service d'accueil ;
- SRAIC : sous réserve de l'arbitrage inter-corps. Cet avis est systématique pour des postes sur lesquels des agents de plusieurs corps ou statuts d'emploi ont candidaté ;
- SRAIM : sous réserve d'arbitrage interministériel, pour des candidatures émanant d'agents de différents ministères ;
- SRC : sous réserve compteur. Il s'agit des compteurs interministériels ; par exemple, le MTES ouvre un nombre de postes limités chaque année aux agents du MAA ;
- SRDO : sous réserve de dotation d'objectif. Les réserves portent sur les conditions de respect de sa dotation en ETPT par la structure d'accueil, visant à éviter les situations de "sureffectif" ;

- SREPES : sous réserve de l'examen du plafond d'emploi du secteur ;
- SROP : sous réserve d'ouverture de poste ;
- Avis partagé : vote opposé des représentants de l'administration et du personnel, l'arbitrage final revenant à l'administration.

Pour toute autre question, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

> N'hésitez pas non plus à revenir consulter cette page : elle sera mise à jour en fonction de l'actualité, de vos interrogations et... des corrections apportées par l'administration à la note de service originale.

L'**additif** à la note de mobilité, daté du 11 septembre et paru le 13 septembre :

[2018-677_final](#)

La note de mobilité originelle (5 juillet 2018) :

[2018-495_final](#)

CAP des adjoints administratifs (27 juin 2018) : déclaration intersyndicale

Le 14 juin dernier, les élus en CAP des adjoints administratifs ont refusé de siéger et ont quitté la

salle. À la CAP des adjoints administratifs du 27 juin 2018, l'intersyndicale CFDT-CGT-FO-FSU-UNSA a fait la déclaration liminaire suivante :

Madame la Présidente,

Suite au refus des organisations syndicales de siéger à la CAP des adjoints administratifs du 14 juin 2018, nous constatons que l'administration a pris en compte certaines de nos revendications.

Cependant des erreurs persistent. Néanmoins, nous avons décidé de siéger ce jour afin d'obtenir des explications sur les anomalies relevées et valider une liste d'avancement cohérente. Nous ne voulons pas que l'administration nous considère comme une chambre d'enregistrement et nous demandons qu'elle respecte notre rôle d'élus paritaires.

Le deuxième sujet que nous voulons aborder porte sur les taux pro/pro.

L'intersyndicale déplore la forte baisse du taux de promotion au grade d'AAP1 (C3). Le taux passe de 25 % à seulement 10 % en 2018 soit une perte de 15 points. Cette dégradation du taux se traduit par une réduction drastique du nombre d'avancements. En effet, pour l'ensemble du corps des adjoints administratifs au titre de l'année 2017, 229 promotions contre 131 seulement prévues au titre de l'année 2018.

Nous constatons que le corps des adjoints administratifs sert de variable d'ajustement du gouvernement et qu'il subit les foudres de la finance.

Nous exigeons que les taux soient renégociés à la hausse et que le plan de requalification de C en B soit reconduit.

Les élu·e·s à la CAP des adjoints administratifs.

Paris, le 27 juin 2018

[declaration_intersyndicale_CAP adjoints administratifs_27 juin 2018](#)

CAP des IPEF (5 juin 2018)

La commission administrative paritaire des IPEF s'est réunie le 5 juin 2018, sous la co-présidence de Jacques Clément, directeur des ressources humaines du MTES-MCT et de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

La CFDT était représentée par Nadou Cadic et Philippe Hedrich.

1. Déclaration liminaire de la CFDT

La CFDT a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Taux « Pro/pro » (promus/promouvables)

Les IPEF ont déjà connu une baisse des taux pro/pro pour la période 2014-2017. La CFDT considère qu'une nouvelle baisse pour la période 2018-2021 serait inadmissible, car ce serait une baisse de la carrière moyenne des agents. Or, les agents subissent déjà la non-augmentation du point d'indice et l'augmentation de la CSG (qui n'est que provisoirement compensée).

Suite à des économies budgétaires dans de nombreux corps, les deux ministères annoncent progressivement des baisses des taux pro/pro. Concernant le corps des IPEF et son « pyramidage », le taux pro/pro devrait pouvoir garantir une stabilité du nombre de promotions dans chaque grade. Les représentants du personnel seront associés dès que les secrétaires généraux des ministères seront prêts pour la détermination des nouveaux taux pro/pro pour la période 2018-2021.

Mobilité

La CFDT est favorable à l'expérimentation d'une mobilité au fil de l'eau mais constate que, pour l'instant, ces mobilités « au fil de l'eau » sont très modestes (même pas une dizaine au MTES depuis

le début de l'expérimentation). La CFDT n'est pas fermement attachée au système actuel, mais on ne voit pas comment on pourrait échapper à de grands mouvements périodiques simultanés permettant des chaînes de mobilité.

Issu de la dynamique « Action publique 2022 », un projet propose de supprimer les CAP mobilités. Il n'y aurait plus de consultation obligatoire des syndicats en CAP avant une mobilité individuelle. Une loi actant ce changement important serait promulguée en 2019...

RIFSEEP

La CFDT ne défend pas une individualisation forcenée de la rémunération. Des experts nous indiquent que la rémunération au mérite dans les fonctions publiques n'améliore pas le fonctionnement des services. En tant que syndicalistes, nous notons que les agents victimes du « système au mérite » sont souvent aigris et parfois en souffrance et s'adressent à nous, et nous les soutenons. Pour cette raison, nous sommes plutôt favorables au passage de l'IPF vers le RIFSEEP car la part variable est plus faible avec ce nouveau système de rémunération.

De plus, chaque chef de service peut égaliser les parts individuelles (CIA : coefficient individuel annuel) dans son service. À long terme, la CFDT est favorable à un encouragement financier égal pour tous les agents d'un même service. Il faut valoriser le collectif plutôt que l'individu.

Le projet de RIFSEEP envoyé par les deux ministères au guichet unique (DGAFP et Bercy) fin 2017 n'a pas encore été validé. Finalement, la mise en place du RIFSEEP ne commencerait qu'au 1^{er} janvier 2018. Il n'y aurait pas d'effet rétroactif sur 2017 comme c'était initialement prévu.

L'administration fait remarquer que le gouvernement souhaite une rémunération au mérite alors que le passage au RIFSEEP pour l'instant prévu réduirait les écarts entre individus. Des changements sont encore possibles...

Risques psychosociaux (RPS)

L'administration reconnaît que c'est un vrai sujet, que les IPEF sont pleinement

concernés ; les causes sont très souvent multifactorielles mais la logique managériale en fait partie. En amont, l'administration a mis en place un grand travail de prévention ; chaque service doit faire un plan de prévention et les choses avancent rapidement.

Les cadres supérieurs sont les plus exposés, au regard de leurs sujétions.
L'administration est très déterminée pour aider les agents victimes et ne pas faire « pourrir » les situations.

2. Mobilités

Les demandes de mobilités (« cycle 2018.9 ») ont été examinées et les résultats individuels complets de ces mobilités vont être publiés sur les intranets des ministères ([intranet du MTES et du MCT](#), [intranet du MAA](#) — accès réservé, identifiant requis) dans les prochains jours.

En termes de résultats collectifs, cette campagne de mobilité s'est traduite ainsi :

- 158 IPEF ont déposé 339 candidatures sur 267 postes ouverts à la mobilité (76 au MAA et 191 au MTES-MCT), soit environ 2,2 candidatures par IPEF ;
- 705 candidats non IPEF ont également candidaté sur ces 267 postes (872 candidatures au total, soit une moyenne de 3,3 candidatures par poste) ;
- les postes du MTES-MCT (où 41% des candidatures sont des IPEF) sont « moins concurrencés » par les autres corps que ceux du MAA (où seules 35% des candidatures émanent d'IPEF).

Comme lors de chaque campagne de mobilité, la proportion des demandes de mobilité non satisfaites reste élevée (59%), particulièrement pour les candidats ayant fait un grand nombre de candidatures. La CFDT demande que des indicateurs de suivi soient mis en place pour chaque campagne de mobilité et que le cas des agents ayant multiplié les demandes de mobilité sans succès soit systématiquement examiné et suivi en CAP, afin de leur proposer des solutions.

[Plus d'informations et d'analyses dans le document reproduit en fin d'article.]

3. Avancements de grade

Petit rappel sur la [procédure pour les avancements de grade](#) : cette période est l'occasion pour vous de faire entendre votre voix et de défendre la valeur de votre parcours professionnel pour passer de « promouvable » à « promu(e) » ! Le calendrier du processus d'avancement de grade, fixé par la

[note de service](#), est le suivant :

— date limite de réception des propositions des chefs de service par les responsables d'harmonisation : 29 juin 2018¹ ;

— date limite de réception des propositions des responsables d'harmonisation par le Ceigipef : 1^{er} août 2018 ;

— pré-CAP : jeudi 29 novembre 2018 ;

— CAP : mardi 4 décembre 2018.

(1) Ce dossier doit être transmis sous format électronique modifiable (en format .doc ou .odt) afin d'en faciliter l'exploitation, et être nommé comme suit (à adapter selon le grade visé) : IC(G)PEF_NOM_Prenom_2019. Le chef de service accompagne son envoi d'un courrier dûment signé formalisant sa (ses) proposition (s) d'avancement d'un ou de plusieurs agents.

Pour tout conseil, [n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT](#) à la CAP des IPEF, Philippe Hedrich et Nadou Cadic.

[CR CAP IPEF 5 juin 2018 CFDT_VDef](#)

CAP des secrétaires administratifs (31 mai

2018)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie le 31 mai 2018. Elle était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef de service des ressources humaines (secrétariat général, service des ressources humaines). La CFDT était représentée par Emmanuella Scetbun (titulaire) et Sybille Gantois (experte).

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les intégrations, les détachements, les titularisations et les recours.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Taux de promotions plan triennal 2018-2020

Les avancements de grades 2018, qui devaient être soumis à la CAP d'automne 2017, ont été reportés car l'arrêté fixant les nouveaux taux de promotions n'était pas publié. Or, à ce jour, cet arrêté n'est toujours pas publié. Dans ces conditions, l'administration maintiendra-t-elle la CAP de promotion prévue le 21 juin afin de procéder aux changements de grades au titre de l'année 2018 ?

L'administration reconnaît la réception tardive des taux de promotions ; elle indique qu'une diffusion sera faite dans les meilleurs délais.

— pour le passage de la classe normale à la classe supérieure, le taux est de 11 % pour les années 2018, 2019 et 2020.

— pour le passage à la classe exceptionnelle, le taux est de 11 % pour l'année 2018 et de 10 % pour les années 2019 et 2020.

Rappel des taux de promotions du précédent plan triennal (2015 à 2017) : pour le passage à la classe supérieure, le taux était fixé à 12 % ; pour le passage à la classe exceptionnelle, il était de 11 %. Le constat est là, les taux sont à la baisse ! La CFDT déplore une mesure injuste et pénalisante pour les secrétaires administratifs du ministère de l'Agriculture. Pourtant, pour la plupart d'entre

eux, les missions exercées relèvent indéniablement de la catégorie B+ ou la catégorie A.

Mobilités

L'examen des mobilités fait ressortir, une fois de plus, que de nombreux postes ouverts sont finalement non vacants. La CFDT s'interroge sur ce nombre.

De plus, pour certains agents, la demande de mobilité vers un poste agriculture (ou vers un autre département ministériel) ne pourra aboutir car ils ont moins de 3 ans sur leur poste actuel.

La CFDT rappelle que la durée de 3 ans dans un poste, posée comme condition nécessaire pour une mobilité, n'est pas réglementaire. À défaut d'être supprimée, cette règle de gestion doit être assouplie.

Silence radio de l'administration !

Requalification de B en A

La CFDT demande une fois de plus un plan de requalification de B en A, sachant que les missions réalisées par les secrétaires administratifs relèvent souvent de la catégorie A. Il s'agit là d'une simple reconnaissance de leur travail et de leur engagement.

Lors de la CAP des 27 et 28 novembre derniers, l'administration s'était engagée à porter cette demande auprès de la fonction publique. Qu'en est-il ?

L'administration indique qu'elle n'a aucun retour de la part de la DGAFFP.

Contrat de fin de carrière

À l'instar de ce qui se pratique au MTES pour les attachés d'administration et au MAA pour les IAE, la CFDT demande que soit étudiée la possibilité d'un contrat de fin de carrière qui permettrait aux secrétaires administratifs de classe normale d'accéder à la classe supérieure et aux secrétaires administratifs de classe supérieure d'accéder à la classe exceptionnelle.

Pas de réponse de l'administration.

Accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade depuis plus de 3 ans

Conformément à la [note de service du 17 avril 2018](#) relative aux propositions d'avancements de grades 2019, la CFDT demande que la procédure d'accès au grade supérieur pour les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans soit bien mise en œuvre.

À ce titre, elle demande à l'administration de faire un rappel explicite concernant ce point particulier à l'ensemble des secrétariats généraux des structures. En effet, l'ensemble des agents doit avoir connaissance de ces nouvelles dispositions lors de l'entretien professionnel, ce qui n'est sans doute pas le cas actuellement.

La CFDT restera vigilante quant à cette mise en application.

Pas de réponse de l'administration.

Modalités de passage de la filière administrative à la filière technique

Le 5 avril dernier s'est tenu le groupe de travail portant sur les modalités de passage de la filière administrative à la filière technique pour les agents de catégorie B et C (intégration directe), prenant effet au 1^{er} janvier 2019.

Les notes de service relatives à la mise en œuvre de cette procédure devaient être publiées dans les 15 jours suivant le groupe de travail. À ce jour, elles n'ont pas encore été mises en ligne sur l'intranet du ministère ni sur *BO-Agri*. La CFDT est sollicitée par de nombreux agents qui s'inquiètent de la non-parution de ces notes de service. Pourquoi ces notes ne sont-elles toujours pas parues ? Quelles seront les conséquences sur les dates de dépôts des demandes ainsi que les dates de validation par les IGAPS ?

Par ailleurs, le projet de note de service, remis aux organisations syndicales la veille de cette CAP, montre que des modifications ont été apportées par rapport à ce qui avait été vu pendant la réunion du groupe de travail. La CFDT aurait apprécié d'être informée de ces modifications.

L'administration s'engage à transmettre les notes de service dès le début du mois de juin.

Elle annonce qu'à la demande d'une organisation syndicale, un paragraphe

supplémentaire, en cours d'élaboration, concernera la possibilité, pour l'agent qui le souhaiterait, d'un retour en arrière après son intégration dans la filière technique, lui permettant ainsi de revenir sur son choix au cours de la première année (droit de remords).

Le calendrier sera ajusté.

Délai de réponse suite à avis partagé émis en CAP

La CFDT a été sollicitée par des agents pour lesquels un avis partagé avait été émis en CAP, notamment sur les recours « primes ».

En effet, les délais de réponse peuvent atteindre 6 mois. Ce délai est anormalement long. La CFDT demande que l'administration s'engage à ce que les avis définitifs soient apportés aux agents dans des délais raisonnables.

L'administration précise qu'elle a effectivement pris un retard très important dû à un nombre conséquent de recours.

Consciente que les bureaux de gestion n'ont plus les moyens humains nécessaires pour mener leurs tâches dans un délai raisonnable, la CFDT estime toutefois que les agents n'ont pas à faire les frais de cette situation de pénurie, d'autant que les recours « primes » sont souvent du fait de l'administration.

Impact d'Action publique 2022 sur les instances CAP

La CFDT tient à rappeler son attachement à une gestion uniforme sur tout le territoire des agents de catégorie B.

Les projets de déconcentration des CAP ne semblent pas aller dans ce sens. Ils sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

La présidente de la CAP indique que ce sujet n'est pas de son ressort.

Organisation des CAP

Les CAP morcelées créent des difficultés pour les représentants du personnel. La CFDT demande à revenir à des CAP de deux jours.

Pas de réponse de l'administration.

Indifférence ? Mépris ? Comment peut-on encore parler de dialogue social ? C'est ce qui ressort, de toute évidence, des réponses laconiques (c'est le moins qu'on puisse dire) apportées par l'administration aux interrogations légitimes des agents, portées devant cette CAP par les représentants de la CFDT.

Même lorsqu'un semblant de réponse est apporté, comme pour la question sur le plan de requalification de B en A, il est lacunaire : « *L'administration indique qu'elle n'a aucun retour de la part de la DGAFP.* » Et ? Va-t-elle relancer la DGAFP ? Va-t-elle continuer à attendre sans bouger ?

On voudrait démontrer par l'absurde que la suppression programmée des instances représentatives paritaires est nécessaire qu'on ne s'y prendrait pas autrement. À quoi servent en effet ces instances si la réponse-type est... qu'il n'y a pas de réponse ?

[CCP des contractuels en CDD-CDI \(31 mai 2018\)](#)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 31 mai 2018, était présidée par Noémie Le Quellenc, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération

(service des ressources humaines, secrétariat général du MAA).

La CFDT était représentée par Jacques Moinard (représentant titulaire pour la catégorie A), Sandrine Sarles (représentante titulaire pour la catégorie B) et Pierre Jouvanceau (expert).

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité et au processus de revalorisation des contractuels débuté fin 2017 et mis en œuvre au 1^{er} semestre 2018.

Déclaration liminaire de la CFDT

Inéquité de traitement des contractuels en services déconcentrés... l'administration nous a enfin entendus !

Depuis l'installation de cette CCP en décembre 2010, la CFDT dénonce les inégalités de traitement des contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur rattachement en administration centrale, en services déconcentrés ou en EPL.

La CFDT est régulièrement intervenue pour que la gestion des contractuels de ce ministère s'améliore et tende vers plus d'équité : entre contractuels quelle que soit leur affectation, entre contractuels et titulaires exerçant les mêmes fonctions.

Durant de nombreuses années, l'administration nous a opposé une fin de non-recevoir, persistant dans le déni de ces situations pourtant criantes.

Malgré le protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la « sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels des 3 fonctions publiques », signé par la CFDT et une majorité de syndicats (mais pas tous), il a fallu attendre fin 2015 pour que les modalités de gestion soient remises à plat au sein du ministère de l'Agriculture.

Une note de service sur les droits et modalités de gestion des contractuels est enfin publiée en juillet 2016. Cette note contient des avancées importantes, portées par la CFDT, sur la procédure et les possibilités de réévaluation de la rémunération des contractuels, a minima tous les trois ans. Rappelons que la rémunération des agents contractuels n'est plus bloquée au motif qu'ils atteignent « l'échelon terminal » d'une grille indiciaire fictive.

Négociée pied à pied par les organisations syndicales et particulièrement la CFDT, elle représente une avancée importante. La CFDT a d'ailleurs salué l'important travail réalisé par le SRH en concertation avec les organisations syndicales.

La CFDT a régulièrement rappelé en CCP que ces procédures de réévaluation sont loin d'être uniformément appliquées, avec de forts écarts selon les structures.

Elle a régulièrement demandé au SRH et aux IGAPS qu'un état des lieux soit effectué et qu'une doctrine soit concertée avec les organisations syndicales pour corriger les inéquités. Certains agents contractuels n'ont pas eu de revalorisation depuis plus de 12 ans !

Les demandes de revalorisation, même relayées par les IGAPS, sont souvent restées sans réponse ; d'où des situations inacceptables pour nombre de contractuels.

À force d'exemple et d'insistance en CCP, auprès du SRH, du secrétariat général et du ministre, la CFDT a enfin obtenu que ce bilan soit réalisé, avec l'aide des IGAPS dont elle salue le travail... très long effectivement, en raison d'une situation que le ministère a laissé se dégrader pendant de si nombreuses années.

Les modalités de rattrapage de salaire pour les agents « oubliés » sont enfin à l'ordre du jour de cette CCP... la CFDT attend avec impatience la liste des mesures effectivement prises par le ministère.

Elle espère que ces réévaluations seront à la hauteur de la reconnaissance que les agents sont en droit d'attendre de la part de leur employeur, la rémunération représentant une composante importante de cette reconnaissance !

Même si ces réévaluations seront parfois perçues comme insuffisantes, nous sortons enfin du déni, entretenu depuis si longtemps par l'administration.

En réponse à cette déclaration liminaire, la présidente reconnaît que la situation, dégradée de longue date, nécessitait d'être prise en charge.

L'administration présente le travail réalisé auprès des différentes structures des services déconcentrés employant des contractuels.

Un état des lieux complet des situations individuelles a été réalisé par les IGAPS à partir de fin 2017. Ils ont interrogé les structures et recueilli les entretiens professionnels des agents.

Il ressort que près de 200 agents sont concernés par le processus de réévaluation.

Parmi eux, une centaine avaient un indice en-deçà du « pied de référentiel » correspondant à l'indice majoré minimal de leur catégorie (325 pour la catégorie C, 339 pour la catégorie B, 416 pour la catégorie A). Les agents concernés verront leur situation régularisée sur la paye de mai 2018.

Les autres situations concernent des agents non revalorisés à la date du 3e anniversaire de leur contrat, voire davantage (jusqu'à 12 ans) pour certains. Les agents qui auraient dû être revalorisés en 2017 ou au cours du 1^{er} semestre 2018 seront régularisés sur la paye de juin 2018. Ceux qui devraient être revalorisés au cours du 2^e semestre 2018 seront régularisés à la date anniversaire de leur contrat. Dans le cas particulier des agents non revalorisés depuis plus de trois ans, la revalorisation tient compte du nombre de cycles triennaux « oubliés » ; la régularisation, effectuée sur la paye de juin, s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018. Néanmoins, la prochaine revalorisation triennale interviendra bien à la date anniversaire du contrat.

Le nouvel indice attribué fait l'objet d'un avenant au contrat et d'une notification, qui sont transmis aux agents par leur gestionnaire de proximité ; celui-ci a également en charge de leur expliquer la procédure mise en œuvre pour cette revalorisation.

Rémunération des agents contractuels en abattoir

La situation particulière de la rémunération des agents contractuels en abattoirs, vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires a également fait l'objet d'un échange lors de cette CCP.

La CFDT considère que ce sujet est effectivement très important et qu'il y a nécessité de le traiter rapidement sur le fond. Il doit être abordé dans toute sa complexité, en termes d'attractivité des postes, de reconnaissance du travail difficile des agents et des conditions de travail.

La CFDT a demandé la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre du CTM, à l'occasion de la publication dans les prochaines semaines du rapport de l'OMM sur l'attractivité des postes en abattoirs. Ce rapport devrait permettre d'éclairer ce débat, et nous l'espérons, déboucher sur une réévaluation indispensable des salaires des contractuels en abattoir.

Questions diverses portées par la CFDT

1. Dans le cadre du processus de revalorisation des agents contractuels en cours, la CFDT souhaiterait connaître, par type de structure déconcentrée (DD(CS)PP, DDT(M), DRAAF, DAAF,

EPL), le nombre d'agents ayant fait l'objet d'un rattrapage suite à l'absence de réévaluation triennale.

L'administration ne souhaite pas montrer du doigt tel ou tel type de structure, la responsabilité de l'absence de revalorisations étant partagée entre services déconcentrés et administration centrale. Elle préfère mettre l'accent sur le processus individuel de correction mis en œuvre et qui devrait permettre à l'avenir de mieux gérer la revalorisation de chaque agent.

2. Déprécarisation dans le corps des IAE : lors de son année de stage, l'agent perçoit 75% de la prime spéciale (décision arrêtée après concertation avec les organisations syndicales). Cependant, il semblerait qu'une « règle de gestion » plafonne le montant à une prime correspondant à l'indice majoré 400, même quand l'agent bénéficie d'un indice supérieur. La CFDT avait interpellé le SRH pour que cette règle arbitraire soit supprimée. Qu'en est-il à ce jour ?

L'administration indique que ce problème relevait d'un simple défaut de l'outil informatique, qui a été corrigé depuis. La régularisation sera effectuée au plus tard sur la paye de juin.

Pour la CFDT, quelle que soit la raison invoquée, l'important est que les choses soient rentrées dans l'ordre.

3 . Lors de chaque cycle de mobilité, des agents en CDI nous interrogent sur leurs chances, par rapport à un titulaire du MAA, d'obtenir un poste dans une autre administration (MTES, ou établissement public sous tutelle du MAA). Quelles règles s'appliquent pour l'arbitrage de ces mobilités en cas de concurrence entre titulaires et contractuels ? Quelles sont les préconisations en terme de position administrative entre « mise à disposition », « congé mobilité » ou « portabilité du CDI » ?

Pour l'arbitrage, titulaires et contractuels en CDI (à niveau comparable) sont sur un pied d'égalité.

Le choix de la position administrative dépend de chaque situation particulière, sachant que la mise à disposition ne peut dépasser 10 ans ; elle fait l'objet d'une convention

entre employeur d'origine et employeur d'accueil. Le congé de mobilité, qui fait l'objet d'un CDD de 6 ans maximum dans la structure d'accueil, permet à l'agent de conserver son CDI d'origine (qu'il retrouve à la fin de son congé). Quant à la portabilité du CDI, elle ne peut se faire qu'au sein d'un même versant de la Fonction publique.

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CAP des adjoints administratifs (29 mai 2018)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu le 29 mai 2018. Elle était présidée par Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard et Christian Gandon.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements et les titularisations.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Taux de promotions plan triennal 2018-2020

Les avancements de grades 2018, qui devaient être soumis à la CAP d'automne 2017, ont été reportés car l'arrêté fixant les nouveaux taux de promotions (dits « pro/pro », pour « promus sur promouvables ») n'était pas publié.

Une CAP a été programmée le 14 juin prochain pour l'établissement des tableaux d'avancements de grades 2018, mais, à ce jour, l'arrêté fixant les taux de promotions n'est toujours pas publié. S'il ne l'est pas d'ici le 14 juin, l'administration maintiendra-t-elle la CAP de promotion du 14 juin afin de

procéder aux changements de grades au titre de l'année 2018 ?

L'administration indique que les nouveaux taux viennent de lui être communiqués ; la CAP se tiendra donc bien à la date convenue.

Pour l'accès au nouveau grade d'**AAP2** (fusion des anciens grades d'AA1 et d'AAP2), le ministère de l'Agriculture avait demandé que le taux pro/pro soit porté à 40 %. Le guichet unique (DGAFP et direction du Budget) n'a accordé qu'un taux de 25 %. Dans cette configuration, l'avancement au choix vers le grade d'AAP2 ne concernerait que **7 agents en 2018**, contre 12 si le taux de 40 % avait été retenu.

Pour l'accès au grade d'**AAP1**, le ministère avait demandé un taux à hauteur de 15 % ; le guichet unique n'a accordé que 10 %, un taux qui permettra de réaliser **124 promotions en 2018**, contre 187 si le taux de 15 % avait été retenu.

La CFDT déplore que les taux soient revus à la baisse par rapport à 2017 et en demande la raison.

Le guichet unique a décidé d'abaisser les taux pro/pro car l'assiette des agents promouvables a été élargie dans le cadre du protocole PPCR et le ministère de l'Agriculture avait des taux supérieurs aux autres ministères.

L'administration précise que les taux retenus n'engagent que l'année 2018 et non le plan triennal 2018-2020.

Une nouvelle fois, ce sont les catégories C qui sont défavorisées. La CFDT restera vigilante lors des prochaines négociations pour les années 2019 et 2020.

Pré-CAP intersyndicale

Le 15 mai dernier, l'ensemble des organisations syndicales avait demandé à bénéficier d'une journée de préparation supplémentaire afin de pouvoir travailler sur les tableaux d'avancement. L'administration avait pris acte de cette demande et devait adresser une convocation en ce sens. Qu'en est-il ?

L'administration valide cette journée de préparation, proposition qui a recueilli

l'assentiment des bureaux de gestion.

Mobilités

L'examen attentif du pavé mobilité fait ressortir une fois de plus des désagréments préjudiciables pour les agents de catégorie C. En effet, dans la majeure partie des cas, les postes fléchés « catégorie B ou C » voire « catégorie B et C » ne sont pas comblés à cause de la règle des 3 ans sur le poste.

La CAP rappelle que la durée de 3 ans dans un poste, posée comme une condition nécessaire pour une mobilité, n'est pas réglementaire. À défaut d'être supprimée, cette règle de gestion doit être assouplie.

Par ailleurs, on remarque sur certains postes un nombre important de candidatures externes. Parfois, il n'y a même aucune candidature interne. Cette dernière constatation interroge sur l'attractivité des postes pour les agents du MAA.

Une fois de plus, les postes ouverts en catégorie C sont minoritaires par rapport aux postes ouverts en B ou en B et C, ce qui laisse une faible possibilité de mobilité pour les adjoints administratifs.

À titre d'exemple, seulement 43 % des postes sont ouverts en catégorie C, dont les 3/5^e concernent l'enseignement agricole, alors que la majorité des adjoints administratifs exercent des missions de catégorie B.

L'administration n'apporte pas de commentaire sur ce sujet.

Cas particulier des personnels de l'enseignement

La CFDT s'étonne du nombre important de postes non vacants dans le secteur de l'enseignement.

Auparavant, l'ensemble des personnels de l'enseignement technique souhaitant faire une demande de mobilité devait au préalable déposer une demande de principe (DDP). La note de service du [14 septembre 2017](#) a supprimé les DDP au profit des DIM, déclarations d'intention de mobilité. Or, dans le cadre d'une demande de changement d'affectation, les personnels administratifs sont dispensés d'établir une DIM, ce qui devrait avoir pour effet de réduire considérablement le nombre de postes non vacants sur le pavé mobilité. Ce n'est pas le cas actuellement.

La CFDT demande l'ouverture d'une réflexion sur ce sujet.

Silence de l'administration sur ce sujet.

Accès à la catégorie B par liste d'aptitude

La CFDT rappelle, une fois de plus, qu'un agent de la filière technique a la possibilité de déposer lui-même sa candidature, ce qui n'est pas le cas pour la filière administrative.

Par souci d'équité, la CFDT a demandé à maintes reprises que la procédure de la filière administrative soit calquée sur celle de la filière technique.

Lors de la CAP de mai 2017, l'administration avait répondu avoir pris en compte cette demande et s'engageait à faire une réponse.

La CFDT demande qu'une réponse argumentée soit apportée ce jour.

La secrétaire générale, qui semble curieusement découvrir l'existence de cette procédure, annonce qu'elle va mener une réflexion sur ce sujet précis, notamment en expertisant la situation dans les autres corps.

Cette question étant récurrente, la CFDT s'étonne de cette réponse, qui contredit par ailleurs l'engagement pris à la précédente CAP.

Par souci d'équité, la CFDT continue à affirmer qu'il serait légitime que la filière administrative bénéficie du même traitement que la filière technique. Elle n'hésitera pas à relancer l'administration lors des prochaines CAP jusqu'à obtention d'une réponse claire.

Accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade

Conformément à la [note de service du 17 avril 2018](#) relative aux propositions d'avancements de grades 2019, la CFDT demande que la procédure d'accès au grade supérieur pour les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans soit bien mise en œuvre.

À ce titre, la CFDT demande à l'administration de faire un rappel explicite concernant ce point particulier à l'ensemble des secrétariats généraux des structures. En effet, l'ensemble des agents

doit avoir connaissance de ces nouvelles dispositions lors de l'entretien professionnel, ce qui n'est sans doute pas le cas actuellement.

La CFDT restera vigilante quant à cette mise en application.

L'administration précise qu'il existe un paragraphe dédié à cette obligation dans la [note de service du 27 décembre 2017](#) concernant les entretiens professionnels. Elle estime donc qu'il faut se référer cette note, page 4, paragraphe intitulé « *Point d'attention 2018 - perspectives d'accès au grade supérieur* ».

La CFDT ne peut se contenter de cette réponse à un problème qui ne se limite pas au corps des adjoints administratifs. Le respect de cette obligation nécessiterait sans doute une intervention ciblée de la part du SRH, voire un peu de pédagogie, tant la rédaction du paragraphe reste confuse.

Entretiens professionnels

Comme la CFDT l'a déjà signalé à plusieurs reprises, certains agents se retrouvent toujours sans entretien professionnel, ce qui les pénalise lourdement. Il est rappelé que tous les entretiens professionnels doivent parvenir à l'administration pour le 30 juin 2018 au plus tard.

L'administration a prévu de faire un rappel au règlement à chaque responsable de structure afin que celui-ci soit suivi d'effets (réalisation des entretiens professionnels et remontée des comptes rendus au ministère).

La CFDT constate pourtant que, malgré les relances, le taux de réalisation des entretiens n'est pas à la hausse.

Modalités de passage de la filière administrative à la filière technique

Le 5 avril dernier s'est tenu le groupe de travail portant sur les modalités de passage de la filière administrative à la filière technique pour les agents de catégorie B et C (intégration directe), prenant effet au 1^{er} janvier 2019.

Les notes de service relatives à la mise en œuvre de cette procédure devaient être publiées dans les 15 jours suivant le groupe de travail. À ce jour, elles n'ont pas été mises en ligne sur l'intranet du

ministère ni sur *BO-Agri*.

La CFDT est sollicitée par de nombreux agents qui s'inquiètent de la non-parution de ces notes de service. À quelle date ces notes pourraient-elles paraître ?

L'administration s'engage à transmettre les notes de service au début du mois de juin 2018.

Elle annonce qu'à la demande d'une organisation syndicale, un paragraphe supplémentaire, en cours d'élaboration, concernera la possibilité, pour l'agent qui le souhaiterait, d'un retour en arrière après son intégration dans la filière technique, lui permettant de revenir sur son choix au cours de la première année.

Délais de réponse suite à avis partagé émis en CAP

La CFDT a été sollicitée par des agents pour lesquels un avis partagé avait été émis en CAP, portant plus particulièrement sur les recours « primes ». En effet, les délais de réponse peuvent atteindre jusqu'à 6 mois.

La CFDT a bien conscience de la surcharge de travail des bureaux de gestion, mais ce délai est anormalement long. Elle demande que les avis définitifs soient transmis aux agents dans des délais raisonnables.

L'administration précise qu'elle a effectivement pris un retard très important dû à un nombre conséquent de recours. Les courriers sont rédigés mais toujours en cours de signature.

À l'avenir, seuls les recours « primes » n'ayant pas été traités par le bureau de gestion (cas complexes) seront étudiés en CAP.

Consciente que les bureaux de gestion n'ont plus les moyens humains nécessaires pour mener leurs tâches dans un délai raisonnable, la CFDT estime toutefois que les agents n'ont pas à faire les frais de cette situation de pénurie, d'autant que les recours « primes » sont souvent du fait de l'administration.

Impact d'Action publique 2022 sur les instances CAP

La CFDT tient à rappeler son attachement à une gestion uniforme sur tout le territoire des agents de catégorie C.

Les projets de déconcentration des CAP ne semblent pas aller dans ce sens. Ils sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

D'après la secrétaire générale, Action publique 2022 n'aura pas d'impact sur les missions mais probablement sur l'organisation du ministère.

La CFDT reste inquiète après cette réponse évasive — et hors sujet — qui laisse présager des changements sur la mutualisation des services.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à [les contacter](#) !

[CAP des attachés d'administration \(24 mai 2018\)](#)

La commission administrative paritaire des attachés d'administration a eu lieu le 24 mai 2018. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (service des ressources humaines). La CFDT était représentée par Jacques Lepoertois, Sophie Lardenois (titulaires), Anne-Laure Tarascon et Catherine Barbier (expertes).

La CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les détachements et les intégrations, la titularisation des agents stagiaires issus du concours Sauvadet et les recours. Les résultats ont été transmis par la CFDT par un courriel personnel à tous les agents du corps des attachés (mobilité), et à chaque agent concerné (recours, titularisations). Ils ne sont pas repris dans cet article.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Contrat de fin de carrière

À l'instar de ce qui se fait pour les attachés au MTES et pour les IAE au MAA, la CFDT demande que soit étudiée la possibilité d'un contrat de fin de carrière pour que les attachés puissent bénéficier du passage en attaché principal.

L'administration indique que ce sujet sera porté dans le cadre plus général d'Action publique 2022.

Harmonisation du RIFSEEP entre les établissements publics et le ministère de l'Agriculture

Depuis la CAP de printemps 2017, un travail de convergence entre les établissements publics et le ministère devait être conduit afin de faciliter les mobilités, travail portant notamment sur les cotations et définitions des postes. Ce travail doit être mené car il facilite la diversité des parcours professionnels. L'administration a-t-elle avancé sur ce sujet ?

L'administration précise que l'harmonisation est en cours sur les barèmes dans l'ensemble des établissements publics. La représentante de FranceAgriMer complète en indiquant que le travail sur les groupes de fonctions serait presque finalisé.

Impact d'Action publique 2022 sur les instances CAP

La CFDT tient à rappeler son attachement à une gestion uniforme des agents de catégorie A, et particulièrement des attachés, sur tout le territoire car ce sont des agents très concernés par la mobilité.

Pour la CFDT, les projets de déconcentration des CAP ne semblent pas aller dans ce sens. Ils sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

L'administration affirme que rien n'est abouti sur les évolutions de la gestion des CAP et que l'objectif est de gagner en efficacité pour se concentrer sur les situations

problématiques.

Mobilité : postes non pourvus

La CFDT constate qu'environ un poste sur six publiés à la mobilité n'attire aucun candidat et que ces postes concernent surtout des secrétariats généraux d'établissements d'enseignement. Quelles mesures correctives l'administration compte-t-elle mettre en place pour permettre le bon fonctionnement de ces structures en particulier et de façon générale l'accomplissement des missions de ces postes ?

On note également que 40% des postes publiés ne sont finalement pas vacants. Cette situation interroge sur les réelles possibilités de mobilité pour les attachés.

L'administration partage la préoccupation de la CFDT sur les postes non pourvus et veut faire un focus sur les zones et les postes peu attractifs afin de proposer une adaptation des règles de gestion. Ce point devrait être abordé dans un groupe de travail « parcours professionnels ».

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !

Campagne de mobilité printemps 2018

[Mise à jour du 9 mars : **[l'additif à la note de mobilité est paru !](#)** (également disponible en bas de cet article)]

*[Mise à jour du 8 février à 23 h : **nouvelle version de la note de service**, la première édition publiée par le ministère ayant été livrée sans le guide utilisateur.]*

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2018) fait l'objet de la note [SG/SRH/SDCAR/2018-96](#), publiée le 8 février 2018.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article, ainsi que l'additif paru le 8 mars.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité et son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FAM, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une mobilité.

Les appels à candidature proposés (liens en page 3 de la note) visent à pourvoir les postes vacants, ou susceptibles de l'être, situés au sein de l'administration centrale du MAA, du MTES ou du MCT, des services déconcentrés (DREAL, DRAAF, DAAF, DDT(M), DD(CS)PP), de l'enseignement agricole public technique et supérieur (hors postes de direction, d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation) et des services à compétence nationale du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ainsi que des établissements publics sous tutelle de chaque ministère.

Les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#).

Comme la précédente, cette procédure de mobilité intègre les agents et les postes de la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA), qui relève désormais du MAA.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents du MAA, quelle que soit leur affectation, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#) créé à cet effet, accessible avec les identifiants « Agricoll » de chaque agent. Pour les autres agents, la procédure « papier » demeure en vigueur.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte « Agricoll » (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent

impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 9 au 22 février 2018** à minuit.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Avis des services et des CAP compétentes

Le service actuel de l'agent formulera un avis (favorable, favorable avec délai, défavorable), en fonction des nécessités du service et/ou des perspectives de succession.

Le service demandé sera amené à classer les candidatures concurrentes.

Les IGAPS jouent également un rôle essentiel dans ces mouvements de personnel, que ce soit au sein des structures dont ils sont référents, ou, pour certains, *via* leur rôle de coordination des corps du MAA.

Enfin, toutes les demandes seront examinées lors des [CAP et CCP de printemps, dont vous trouverez le calendrier ici](#) (attention, calendrier susceptible de modifications).

La CFDT représentera les personnels dans ces instances.

Pour bien préparer ces réunions, n'hésitez pas à [nous demander conseil](#) et à nous faire parvenir vos candidatures le plus tôt possible.

Résultats

Les résultats des CAP et CCP seront publiés sur l'[intranet du MAA](#) (accès réservé aux comptes Agricoll) quelques jours après chaque réunion. Une réunion de l'administration pour procéder aux

levées de réserves et arbitrages est programmée le **22 juin 2018** pour examiner tous les cas (*voir ci-dessous le paragraphe « Comprendre les avis de la CAP »*).

Les résultats de ces arbitrages seront également publiés sur l'intranet.

Les prises de fonctions s'effectueront à une date convenue entre l'agent et les services de départ et d'accueil, au plus tard le **1^{er} septembre 2018**, sauf dispositions spécifiques arrêtées en CAP ou circonstances particulières. Dans ce dernier cas, l'IGAPS de départ et l'IGAPS d'accueil, en accord avec le responsable de programme, arbitreront la date de prise de fonction en cas de désaccord entre les deux services concernant la date d'arrivée de l'agent sur son nouveau poste.

Comprendre les avis de la CAP

Pour chaque candidature, un avis est formulé à l'issue de la CAP :

- F : favorable ;
- NR : non retenu ;
- NV : non vacant ;
- OAC : obtient un autre choix (signifie que l'agent a obtenu satisfaction sur un autre de ses vœux) ;
- SRVP : sous réserve de la vacance du poste, qui peut dépendre du départ du titulaire en place, ou de l'arbitrage du responsable de budget opérationnel (RBOP) sur l'opportunité d'ouverture ou de maintien du poste ;
- SRASA : sous réserve avis service d'accueil ;
- SRAIC : sous réserve de l'arbitrage inter-corps. Cet avis est systématique pour des postes sur lesquels des agents de plusieurs corps ou statuts d'emploi ont candidaté ;
- SRAIM : sous réserve d'arbitrage interministériel, pour des candidatures émanant d'agents de différents ministères ;
- SRC : sous réserve compteur. Il s'agit des compteurs interministériels ; par exemple, le MTES ouvre un nombre de postes limités chaque année aux agents du MAA ;
- SRDO : sous réserve de dotation d'objectif. Les réserves portent sur les conditions de respect de

sa dotation en ETPT par la structure d'accueil, visant à éviter les situations de "sureffectif" ;

– SREPES : sous réserve de l'examen du plafond d'emploi du secteur ;

– SROP : sous réserve d'ouverture de poste ;

– Avis partagé : vote opposé des représentants de l'administration et du personnel, l'arbitrage final revenant à l'administration.

Pour toute autre question, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

> N'hésitez pas non plus à revenir consulter cette page : elle sera mise à jour en fonction de l'actualité, de vos interrogations et... des corrections apportées par l'administration à la note de service originale.

L'**additif** à la note de mobilité, paru le 8 mars :

[2018-153_final](#)

La note de mobilité originelle (8 février 2018) :

[2018-96_final avec guide](#)

Calendrier prévisionnel des CAP, CCP et CCM du premier semestre 2018

Voici le calendrier *prévisionnel* des CAP, CCP et CCM du printemps 2018, présenté par ordre chronologique.

N.B. Ce calendrier, fourni par le service des ressources humaines (SRH) du MAA, est susceptible de modifications.

Pour toute demande de mobilité, promotion, intégration, recours..., n'hésitez pas à [nous contacter](#) le plus tôt possible si vous souhaitez que la CFDT vous appuie dans vos démarches.

[Document mis à jour le 12 mars 2018.]

[CAP-CCP printemps2_site](#)

CAP des IPEF (5 décembre 2017)

La CAP des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, principalement consacrée aux avancements de grade, s'est réunie le 5 décembre 2017. Elle était coprésidée par Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du MAA, et Régine Engström, secrétaire générale du MTES-MCT, en présence de la cheffe de corps, des deux directeurs des ressources humaines et des chargés de missions, du CEIGIPEF, des représentants de nombreuses « maisons d'emplois » (Météo France, IGN, DGAC, ONF, DGITM...) et de la nouvelle déléguée à la mobilité et aux carrières du secrétariat général du MAA, Claudine Lebon.

La CFDT était représentée par Nadou Cadic et Philippe Hedrich, assistés de Gilles Martinoty, expert invité. Elle a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription :

« Dans le cadre de « l'Action publique 2022 », l'objectif d'une réduction globale de 50 000 ETP sur 2018-2022 (37 000 ETP d'ici fin 2019) a été donnée à la fonction publique d'État (note du 27 septembre 2017 de la direction du Budget et du secrétariat général du MAA adressée aux secrétaires généraux des ministères).

La CFDT interpelle les secrétaires généraux des deux ministères employeurs et se déclare inquiète de la déclinaison qui sera faite de cet objectif sur les corps techniques (ingénieurs, enseignants, chercheurs, contractuels) ; elle s'opposera à toute détérioration des conditions de travail des agents et des missions qui sont les leurs.

De plus, après la réduction excessive des taux promus/promouvables (dits « pro-pro ») en 2016 et au vu des difficultés croissantes rencontrées par la totalité des IPEF pour accéder à des postes d'encadrement, de nombreux agents constatent que leur avancement de grade a été systématiquement « neutralisé » sous le prétexte de parcours professionnels « non-managériaux ». La CFDT réitère donc sa demande pour une révision urgente de la [charte de gestion des IPEF](#) pour, d'une part, prendre en compte la réalité des nouveaux taux pro-pro et, d'autre part, sortir de la « double peine » infligée aux agents (mobilité impossible et promotion impossible car conditionnée par une mobilité) et mieux valoriser les parcours professionnels ayant trait à l'expertise, à la conduite de projets, à la recherche et à l'enseignement, etc., particulièrement au sein des services déconcentrés et chez les opérateurs de l'État.

En corollaire, la CFDT rappelle qu'elle est favorable à la recherche de solutions nouvelles pour une meilleure gestion de la mobilité des ingénieurs fonctionnaires et contractuels en veillant à ce que l'administration (tous ministères confondus...) fasse une information préalable aux chefs de service d'accueil sur les cas d'agents en difficulté (retours de détachement ou de l'étranger, rapprochement de domicile, profils atypiques, etc.) avant qu'ils ne fassent leurs entretiens avec les candidats.

Enfin, pour la bonne tenue de cette CAP et dans l'attente de la révision de la charte de gestion, la CFDT se félicite des progrès d'harmonisation interministérielle réalisés depuis les précédentes années, qui a permis le succès du réexamen de la situation de 9 agents IPEF jusqu'alors neutralisés dans leur avancement. Enfin, la CFDT demande à l'administration d'anticiper la mise en œuvre du protocole PPCR pour la fonction publique, en veillant à ce que tous les agents aient au moins une promotion de grade au cours de leur carrière (tous les agents IPEF devront pouvoir partir en retraite à minima au grade ICPEF). »

Les deux secrétaires générales ont répondu aux interrogations des représentants du personnel sur le montant des primes (RIFSEEP) qui seront versées aux agents au titre de 2017 en confirmant... qu'aucune confirmation ne pouvait être donnée pour le moment !

Elles ont ensuite affirmé être attachées à poursuivre, avec la cheffe de corps, la mise en œuvre des préconisations du [rapport Duron](#) et la révision de la charte de gestion des IPEF, notamment pour réaffirmer la vocation d'expertise technique de ce corps en lien avec la redéfinition des compétences dont l'État a besoin (énergie, mobilité, biodiversité, sécurité sanitaire, droit européen, transition numérique, ...) en cohérence et en liaison avec les besoins croissants des collectivités territoriales et de leurs réseaux.

Elles se sont félicitées de la réduction des écarts de pratiques de gestion entre les deux ministères (soulignés et démontrés par la CFDT !) et ont salué l'excellent travail réalisé dans ce sens par le CEIGIPEF et les différents collègues harmonisateurs MTES-MCT et MAA. La CFDT et autres représentants du personnel reconnaissent les progrès réalisés dans l'harmonisation des pratiques de promotion, tout en constatant qu'il reste du chemin à parcourir pour une gestion harmonieuse pour l'ensemble du corps.

Une prochaine réunion de travail sur l'avenir du corps des IPEF et sa gouvernance sera organisée au premier trimestre 2018 avec les représentants du personnel. La CFDT soutiendra les propositions visant à garantir le caractère interministériel des missions confiées aux IPEF et la valorisation des parcours professionnels ayant trait à l'expertise, à la conduite de projets, à la recherche et à l'enseignement, avec le maintien, tout au long de la carrière, d'une formation continue exigeante, en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche.

Les règles d'avancement de grade dans le corps des IPEF

N.B. Les résultats nominatifs des avancements de grade ne sont pas repris dans cet article. Les agents concernés en ont été informés personnellement par voie électronique.

Pour rappel, quelques chiffres issus du bilan de gestion 2016 des IPEF : au 31 décembre 2016, le corps des IPEF comprenait 3488 ingénieurs (2479 hommes et 1009 femmes).

La charte de gestion des IPEF (dont la CFDT demande urgemment la révision) prévoit des « promotions pivot » qui constituent un élément de référence à prendre en compte pour la préparation des tableaux de promotion. Bien que ces « pivots » n'aient rien de statutairement contraignant, ils sont présentés comme une perspective moyenne de carrière. Or, la baisse excessive

des taux de promus sur promouvables (taux « pro-pro ») en 2016 (que la CFDT a vivement dénoncée) ne permet plus le respect de ces « pivots » de la charte de gestion des IPEF et nécessite une rigueur et une vigilance accrue sur la diversité des parcours professionnels pour le respect des principes d'équité.

Ainsi, par exemple pour l'avancement au grade d'ingénieur en chef (ICPEF), le « pivot » est atteint après + 11 ans pour les ingénieurs issus de la voie externe. Or, un agent IPEF devient « promuable » en ICPEF dès 6 années d'ancienneté acquises dans le corps : on voit donc que, pour un agent issu de la voie externe, la charte propose comme modèle une attente moyenne de 5 ans (une fois devenu promuable) pour qu'il soit promu ICPEF.

Avec les flux de promotion permis par les anciens taux pro-pro, il était possible de respecter, en moyenne, ces délais d'attente moyens inscrits dans la charte. Aujourd'hui, le taux pro-pro actuel augmente ces délais d'attente pour les passages au grade supérieur.

Pour le passage au grade d'ingénieur général de classe normale (IGPEF-CN), la baisse en 2016 du taux pro-pro ne permet plus, non plus, de satisfaire les conditions de la charte sur les « pivots » et retarde également le passage d'un an en moyenne. Le flux actuel de 77 promus sur un « stock » de 1599 agents ICPEF signifie une attente moyenne de 20 ans dans le grade d'ICPEF pour passer au grade IGPEF-CN.

La prochaine CAP des IPEF consacrée à l'avancement de grade aura lieu le mardi 4 décembre 2018 (pré-CAP le jeudi 29 novembre 2018). N'attendez pas cette date pour [nous contacter](#) !

CAP des secrétaires administratifs (27 et 28 novembre 2017)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est tenue les 27 et 28

novembre 2017. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (secrétariat général, service des ressources humaines). La CFDT était représentée par Emmanuela Scetbun (titulaire) et Sybille Gantois (experte).

Cette CAP a examiné notamment :

- les demandes de mobilité ;
- les intégrations ;
- les détachements ;
- les titularisations ;
- les recours.

Les résultats ont été transmis par la CFDT par un courriel personnel à tous les agents du corps des SA (mobilité), et à chaque agent concerné (recours). Ils ne sont donc pas repris dans cet article.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Taux de promotion, PPCR

Le MAA subit depuis plusieurs années des restructurations dans les services déconcentrés et en administration centrale. Cette situation impacte les agents qui sont de plus en plus sollicités.

La CFDT alerte le MAA sur l'importance du maintien d'un déroulement de carrière satisfaisant avec révision à la hausse pour certains corps de métier.

En effet, l'investissement professionnel des agents doit être reconnu et pris en compte par la hiérarchie, surtout en cette période de gel de la valeur du point d'indice et de hausse de la CSG non compensée intégralement sur la durée. À cela s'ajoute le rétablissement du jour de carence, dont [l'inefficacité a été démontrée par l'INSEE](#) et qui induit le sentiment d'être suspecté.

La CFDT revendique une hausse des taux de promotion pour les SA, compte tenu de la population vieillissante de ce corps et du report d'un an du protocole PPCR qui pénalise les agents.

Ce report se traduit par [des manques à gagner importants pour les secrétaires administratifs](#), dont les montants sont compris entre 50 et 500 € annuels bruts.

En 2018, la rémunération des agents aura baissé en euros compte tenu de la hausse des cotisations retraites prévue au 1^{er} janvier 2018.

Sur ce point, l'administration indique que tous les corps sont concernés et ce dans tous les ministères.

Le gouvernement s'est engagé à maintenir et poursuivre la mesure PPCR sur les 5 ans à venir.

La CFDT prend acte de cet engagement. Par ailleurs, elle maintient sa demande sur les taux de promotion.

Requalification de B en A

À l'instar de ce qui a été fait pour les agents de catégorie C, la CFDT revendique, une fois de plus, un plan de requalification de B et A sachant que les missions réalisées par les SA relèvent fréquemment de la catégorie A.

Il s'agit là d'une simple reconnaissance de leur travail et de leur engagement.

Le plan de requalification de C en B se terminera en 2018.

Pour le plan de requalification de B en A, cela s'avère plus difficile compte tenu du fait que le corps d'accueil (attachés) est interministériel.

Toutefois, l'administration s'engage à porter cette demande auprès de la fonction publique.

La CFDT prend acte de cet engagement de l'administration. Elle estime que l'interministérialité du corps des attachés ne saurait prévaloir sur la nécessaire requalification du corps des secrétaires administratifs compte tenu des missions exercées par ces derniers.

RIFSEEP

Cette prime, qui se voulait plus égalitaire pour les agents, a finalement engendré un nombre important de recours examinés à la CAP d'octobre alors même que 2017 était une année blanche. L'année 2018 laisse présager du pire.

Par ailleurs, les adjoints administratifs qui rejoignent le corps des SA ne sont pas toujours gagnants s'ils sont classés dans le groupe 3 de l'IFSE. La première année est positive avec un montant du régime indemnitaire au moins égal à celui perçu dans le corps des adjoints grâce à la garantie indemnitaire. L'année suivante, l'agent perd cette garantie indemnitaire et se retrouve financièrement perdant.

Une réflexion doit donc être engagée sur le montant par groupe de l'IFSE des SA.

L'administration n'a pas apporté de réponse précise sur ce sujet !

Promotions et changements de grades

Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation d'informer les agents lorsqu'ils sont proposés pour un changement de grade. Or, cela n'est généralement pas le cas.

La CFDT demande que l'administration respecte cette procédure.

Pas de réponse concrète de l'administration !

Entretiens professionnels et comptes rendus

Trop d'agents dénoncent l'absence d'entretiens professionnels.

L'absence d'entretien — ou le retour tardif de l'entretien — pénalise les agents pour les promotions et pour les mobilités.

La CFDT réitère sa demande de réalisation des entretiens et de transmission des comptes rendus dans les délais.

La note de service annuelle relative à l'entretien professionnel ne prévoit de possibilité de recours

que dans le cas de contestation des conclusions de l'entretien : elle ne prévoit pas de possibilité de recours en cas de non-réalisation de l'entretien.

La CFDT demande que cette possibilité soit consignée dans la note de service.

L'administration indique que la procédure est amiable et hiérarchique et n'a pas lieu d'être abordée en CAP [sic].

Cependant, une remontée sera faite en ce sens auprès des IGAPS.

La CFDT s'étonne de cette réponse car la procédure, décrite dans une note de service, n'est pas amiable !

De plus, la possibilité de recours en cas non réalisation de l'entretien devrait être inscrite dans la note de service.

Service public

La CFDT reste attachée au service public mais s'interroge sur l'avenir et l'évolution positive des missions du corps des SA dans un contexte de baisse des dépenses publiques.

[N'hésitez pas à nous contacter !](#)

CAP des adjoints administratifs (21 novembre 2017)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu le 21 novembre 2017. Elle était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef de service des ressources humaines du MAA. La CFDT était représentée par Martine Girard, titulaire, Isabelle Ramassampouille, suppléante, et Christian Gandon, expert.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements, les titularisations et les recours. Les promotions de grade au titre de 2018, qui devaient être inscrites à l'ordre du jour, ont été reportées au premier semestre 2018 car les taux de promotion ne sont pas encore fixés. Par ailleurs, des difficultés supplémentaires apparaissent du fait de l'importante modification de la structure des corps de catégorie C dans le cadre du protocole PPCR.

En ouverture de séance, le président fait un rappel des règles concernant la publication de données nominatives (voir [notre article sur le groupe de travail « Fonctionnement des CAP »](#)) et demande qu'elles soient respectées.

Comme à son habitude, la CFDT a transmis les résultats par un courriel personnel à tous les agents du corps des adjoints administratifs (pour la mobilité), et à chaque agent concerné (pour les recours et les promotions). Ils ne sont pas repris dans cet article.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Bulletin de salaire

La CFDT attire l'attention sur le manque de communication « pédagogique » de la part de l'administration car les adjoints administratifs ont des difficultés à comprendre leur bulletin de salaire, d'autant que plusieurs mesures se sont succédé (garantie indemnitaire, grilles PPCR, augmentation du taux de la pension civile, augmentation du point d'indice...). Cette analyse est d'autant plus difficile à réaliser pour les agents que les fiches de paye arrivent très tardivement dans certaines structures !

La CFDT demande une information précise pour chaque agent ou bien la réalisation d'un tutoriel sur ce point.

Le président de séance reconnaît que c'est un vrai sujet qui remonte dans tous les ministères et que le bulletin de paye a effectivement un problème de lisibilité. Des *Flash-info RH* sont diffusés pour donner des explications aux agents, mais cela n'est pas suffisant et le ministère a annoncé un groupe de travail.

RIFSEEP

La CFDT rappelle que 41 recours ont été examinés lors de la CAP exceptionnelle de septembre

dernier, dont 38 recours étaient en lien avec le RIFSEEP. À noter que la moitié des recours proviennent d'agents en fonction dans les établissements d'enseignement agricole. Sur l'ensemble des recours, 24 avis défavorables ont été émis, 3 sont suivis par IGAPS et 4 sont mis à l'expertise. L'administration s'était engagée à adresser un courrier explicatif à chaque agent. La CFDT demande si ces courriers ont bien été adressés aux adjoints administratifs concernés.

Le président de séance répond que l'administration s'est engagée à faire un courrier individuel aux agents. La rédaction de ce courrier serait en cours...

S'agissant de l'IFSE, la CFDT note que le groupe de fonction attribué à chaque agent ne reflète pas la réalité. Une réflexion doit être engagée sur ce point. La CFDT demande également l'alignement du taux moyen, c'est-à-dire que la proportion de 50 % dans chacun des groupes tende davantage vers un 60 % pour le groupe 1 et 40 % pour le groupe 2 afin de permettre de rétablir certaines situations injustes.

Le président de séance précise que, pour des raisons budgétaires, les groupes de fonction n'évolueront pas avant un délai de 4 ans, même si la période d'exploration actuelle met en évidence quelques déséquilibres. Cette prime liée aux fonctions est inspirée des règles de la PFR ; elle est donc contingentée. À ce stade, il n'est pas prévu de la revoir, sauf pour quelques cas particuliers (les situations les plus injustes seront traitées). L'administration se doit d'avoir une doctrine équitable à situation identique, et cette doctrine est de garder un équilibre dans le groupe. L'une des seules évolutions possibles à court terme concerne les prochaines promotions en AAP1 qui bénéficieront automatiquement du passage dans le groupe 1.

Par ailleurs, concernant les mutations, l'IGAPS assure, en s'appuyant sur la [note de service 2016-904](#) du 29 novembre 2016, que les agents du groupe 1 qui feront une mobilité vers des postes dont les fonctions relèvent du groupe 2 seront classés dans le groupe 2, mais conserveront leur montant de prime par l'intermédiaire de la GI (garantie indemnitaire) jusqu'à une situation plus favorable.

La CFDT note que les agents de catégorie C du MTES vont bénéficier en fin d'année d'un complément de prime d'un montant brut annuel de 370 €. Une telle mesure est-elle prévue au MAA ?

Le président de séance répond qu'aucune prime de ce type n'est envisagée au ministère de l'Agriculture, car les agents du MAA bénéficient d'un régime indemnitaire supérieur à celui du MTES.

Report PPCR

La CFDT déplore la décision de l'État de reporter le calendrier PPCR. Elle constate une nouvelle fois que les fonctionnaires constituent pour le gouvernement une variable d'ajustement budgétaire ! Ce report en 2019 de la deuxième revalorisation des grilles conjuguée au gel du point d'indice a un impact important pour les agents de catégories C, en termes de pouvoir d'achat mais également en termes d'évolution de carrière. De plus, ce report pénalise particulièrement les agents qui souhaitent partir rapidement à la retraite.

L'administration ne fait pas faire de commentaire sur ce point puisque que le report de PPCR est une mesure interministérielle.

Avancement en AAP1

La CFDT rappelle que les deux grades AA1 et AAP2 ont fusionné pour constituer le nouveau grade C2 (AAP2). De ce fait, la plage d'appel, c'est-à-dire le nombre de promouvables ayant vocation à accéder au grade de AAP1 va doubler. La CFDT demande *a minima* le maintien du taux de promotion pour l'accès au grade de AAP1. Cela est d'autant plus justifié que la plupart des agents de catégorie C exercent des missions de catégorie B et que le grade d'AAP1 est souvent une condition nécessaire pour accéder à la catégorie B.

Par ailleurs, comment l'administration envisage t-elle d'appliquer le taux de promotion à la nouvelle population C2 qui est composé de deux populations distinctes ?

Aucune réponse sur le taux de promouvabilité n'est donnée à ce jour par l'administration, compte tenu des incidences liées aux grades fusionnés.

Accès à la catégorie B

— Accès au choix (inscription sur liste d'aptitude).

La CFDT rappelle que les agents ne sont pas toujours informés en cas de proposition d'accès au corps supérieur, alors que le supérieur hiérarchique est, en principe, dans l'obligation de le faire.

Lors de la [dernière CAP](#), l'administration s'était engagée à intervenir auprès des responsables de service, afin que cette consigne soit respectée. Cela a-t-il été fait ? Et qu'en est-il des agents décroisés dont les chefs de service dépendent du ministère de l'Écologie ?

Aucune réponse n'est apportée par l'administration.

Par ailleurs, la CFDT rappelle que, pour la filière technique, les agents ont la possibilité de déposer eux-mêmes leur candidature, ce qui n'est pas le cas pour la filière administrative. Elle a demandé, lors de la dernière CAP, que la procédure existante dans la filière administrative soit calquée sur celle de la filière technique à compter de 2018. Elle rappelle que l'administration s'était engagée à formuler une réponse, toujours attendue...

Aucune réponse n'est apportée par l'administration.

□— Accès par voie d'examen professionnel SA.

[Lors de la CAP de mai 2017](#), la CFDT avait signalé à l'administration que le contenu de l'examen professionnel n'était ni adapté, ni en adéquation avec les attendus professionnels d'un SA. Il est rapporté lors des débats par la CFDT que les formateurs s'accordent à dire que le dernier sujet d'examen professionnel SA était d'une exigence et d'une complexité bien supérieures à un niveau de catégorie B ! La question est de savoir pourquoi maintenir une épreuve écrite d'admissibilité pour l'examen professionnel de SA, alors que le RAEP suffit pour les techniciens. Le bureau des concours devait engager une réflexion sur son avenir : quel est l'état d'avancement de cette réflexion ?

Le président précise que le bureau des concours travaille sur cette problématique. Il y a un gros débat sur le poids des épreuves écrites, où il y a une demande de sélection par l'écrit avec l'importance du « savoir rédiger », alors que le RAEP est pourtant, selon l'avis du président, un bon outil.

Pour la CFDT, un accompagnement renforcé doit être mis en place pour les candidats. Un examen

professionnel constitué d'épreuves adaptées portant essentiellement sur les fonctions exercées (type RAEP) serait plus judicieux qu'une épreuve écrite. S'il est vrai qu'une formation à distance a été mise en place, elle doit être portée à la connaissance de l'ensemble des agents concernés.

SEA

La CFDT a pris acte de l'effort particulier qui a été fait dans le cadre du plan d'action en faveur des agents en SEA lors des dernières CAP.

Les difficultés récurrentes dans les SEA ne doivent pas être uniquement compensées par des promotions privilégiées, mais par une réelle augmentation des effectifs (formés) avec davantage d'ouvertures de postes pour permettre de meilleures conditions de travail.

Le président rappelle que la question des SEA a été largement abordée en CTM et qu'il n'y aura pas de traitement privilégié pour les prochaines promotions. Cependant, il précise l'ouverture de concours dans le corps des techniciens pour absorber le nombre toujours croissant de vacataires.

Entretien professionnel et compte rendu

La CFDT est toujours sollicitée par des agents qui dénoncent l'absence d'entretien professionnel ou qui n'ont pas de fiche de poste actualisée depuis des années ! Elle constate également de très grands retards dans la réalisation des entretiens et dans l'envoi de comptes rendus par les services, notamment en DDI.

Une attention particulière doit être portée pour les agents décroisés ou qui vont l'être.

La CFDT souligne que l'absence d'entretien ou bien un retour tardif peut pénaliser lourdement les agents, notamment lors de la promotion au choix pour l'accès au corps des SA.

De la même façon, elle rappelle que dans tous les corps soumis au RIFSEEP, le taux de fixation du CIA (complément indemnitaire annuel) doit être cohérent avec les conclusions de l'entretien professionnel. Aussi, en l'absence d'entretien professionnel, la CFDT s'interroge sur les modalités de détermination de ce taux.

La note de service annuelle relative à l'entretien professionnel ne prévoit de possibilité de recours que dans le cas de contestation des conclusions de l'entretien ; elle ne prévoit pas de possibilité de

recours en cas de non-réalisation de l'entretien. La CFDT demande que cette possibilité soit consignée dans la note de service.

Le président de séance précise que si l'absence d'entretien professionnel est du fait de la hiérarchie, il est, selon lui, possible que l'agent fasse un recours.

Lors de la [CAP de mai 2017](#), l'administration s'était engagée à rappeler aux chefs de service l'obligation de réaliser les entretiens professionnels. Cette communication a-t-elle été réalisée ?

Le président de séance souligne la nécessité de l'entretien professionnel et précise : « *On n'est pas toujours parfait, souvent par manque de temps, et on se doit de se donner ce temps pour réaliser convenablement ces entretiens et leurs comptes rendus !* »

Formation professionnelle

D'une manière générale, les adjoints administratifs participent très peu aux formations. Il ne s'agit pas d'absence de volonté individuelle, mais bien souvent de défaut d'inscription lié aux contraintes de service.

Cela pénalise les agents de catégorie C, notamment pour préparer des examens professionnels.

Parallèlement, l'offre de formation sous forme « d'échanges de pratiques » devrait être développée.

Délais de remboursement des frais de déplacement

La CFDT rappelle que l'administration avait pris note, lors de la dernière CAP, des dysfonctionnements concernant les délais de remboursement des frais de déplacement, et qu'elle devait relayer l'information dans les services. La CFDT constate pourtant que certains frais avancés lors de la CAP de juin ont été seulement remboursés courant octobre.

N'hésitez pas à [nous contacter](#).

CAP des attachés d'administration (21 novembre 2017)

La commission administrative paritaire des attachés d'administration a eu lieu le 21 novembre 2017. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (service des ressources humaines). La CFDT était représentée par Jacques Lepoiteux et Sophie Lardenois, titulaires, et Anne-Laure Tarascon et Catherine Barbier, experts.

Elle a examiné notamment :

- les demandes de mobilité ;
- les recours ;
- les promotions (dans le corps des attachés et le passage au grade supérieur et à l'échelon spécial).

Les résultats ont été transmis par la CFDT par un courriel personnel à tous les agents du corps des attachés (mobilité), et à chaque agent concerné (recours et promotions). Ils ne sont pas repris dans cet article.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

1. RIFSEEP

La mise en œuvre du RIFSEEP est particulièrement épineuse pour le corps des attachés dans la mesure où :

1°) Il n'y a pas eu de revalorisation des montants de référence en 2017.

2°) Le principe de la « clause de sauvegarde » qui tend au maintien des montants de primes alloués au titre de la PFR oblige à sous-primer une partie des agents (nouveaux entrants par exemple) par rapport aux agents les plus anciens ; en effet, il n'y a pas pour les attachés d'enveloppes

complémentaires...

Pour les attachés en établissement technique, le régime indemnitaire cache une réalité de travail qui est désastreuse sur le plan du temps de travail.

Une très bonne façon d'améliorer efficacement ce régime indemnitaire serait de sortir les fonctions de gestionnaire d'établissement du régime du forfait jours. Rien ne justifie l'application du forfait jours pour ces personnels.

Dans les DRAAF « XXL », les attachés qui sont sur le même site que le chef de service ont un niveau IFSE inférieur à ceux qui sont sur site distant, ce qui n'est pas justifié.

Enfin, lors de la dernière CAP de printemps, un groupe de travail sur les IFSE des agents des établissements publics était prévu du fait des nombreux recours à ce sujet faisant apparaître parfois des critères subjectifs et, à notre connaissance, aucune réunion n'a eu lieu depuis.

La CFDT demande l'ouverture d'une réflexion sur tous ces problèmes.

L'administration précise qu'il y a eu revalorisation notamment pour les DRAAF « XXL » mais reconnaît que ce n'est peut-être pas suffisant.

Concernant la garantie individuelle de maintien de rémunération, qui était une obligation, l'administration reconnaît que cela induit une différence par rapport aux entrants mais argumente que ce choix fait au MAA est plus favorable que dans d'autres ministères et qu'il a permis une légère augmentation pour la majeure partie des agents.

S'agissant du sujet des opérateurs (FAM, ASP, INAO, ODEADOM), l'administration indique la nécessité d'un effort progressif de convergence de barème sur 3 ans, afin de favoriser les parcours de carrière croisés ; la définition des postes et des règles de gestion font partie des autres axes de convergence importants.

Qualité de vie au travail

La qualité de travail des attachés souffre de l'absence d'application de la charte des temps.

La secrétaire générale du MAA a indiqué par note de service du 4 mars 2015 que la charte des temps de notre ministère était un cadre général qui devait être mis en œuvre dans les services, en

fonction de leurs spécificités (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement) après concertation avec les représentants du personnel.

Or de nombreux attachés du ministère constatent, que ce soit en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les établissements d'enseignement, mais aussi dans les établissements publics sous tutelle du ministère, que cette charte des temps — ou son équivalent — est soit tout simplement ignorée, soit tout bonnement inappliquée.

Ces attachés, qu'ils soient cadres supérieurs ou intermédiaires, perdent en particulier un temps précieux dans des réunions professionnelles mal maîtrisées par leurs « n+1 » ou « n+2 » : sans ordre du jour, sans heure de fin, sans animateur ou encore sans compte rendu.

Pourquoi parler de qualité de vie au travail et pourquoi l'associer à l'application de la charte des temps ?

D'abord parce que le temps dit de travail est un temps de vie pour chaque agent. Ce temps de vie n'appartient à l'administration qu'à équivalence du traitement versé et il n'est pas détachable du parcours de vie de l'agent.

Ensuite parce que la qualité du temps de vie d'un agent influe directement sur ses dispositions à exercer ses missions.

Enfin, parce que la qualification professionnelle d'un responsable, à quelque niveau que ce soit, est de savoir dynamiser et augmenter les ressources de ses collaborateurs directs.

L'application de la charte des temps est donc un enjeu majeur pour démontrer que le management du ministère de l'agriculture repose sur des compétences professionnelles et des valeurs professionnelles. Ces compétences et valeurs découlant elles-mêmes des valeurs républicaines et des principes déontologiques du service public.

Il revient donc à l'administration d'imposer l'application de la charte des temps en renforçant la qualification des agents en situation d'encadrement avec des savoir-faire de « facilitateur », en mettant en œuvre une charte relationnelle au sein des services et en garantissant l'application stricte des garanties minimales du temps de travail.

La qualité de vie au travail des attachés du ministère passe par le respect de la charte des temps. Ce serait un signe fort de respect envers les attachés du ministère. Le mot respect a un sens fort. C'est ce signe de respect que demande la CFDT.

Sur ce point, l'administration renvoie au CTM, considérant que la question ne concerne pas que les attachés.

Déroulement des carrières sur au moins 2 grades

La CFDT s'interroge sur la mise en application du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.

L'axe II du protocole PPCR prévoit que « *le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement* ».

Le décret d'application de ce principe indique que les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents situés depuis plus de 3 ans au dernier échelon de leur grade soient abordées au cours de l'entretien d'évaluation annuel et fassent l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien. Cette appréciation est ensuite portée à la connaissance de la CAP compétente.

Cette mesure doit s'appliquer à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

Comment l'administration souhaite-t-elle mettre en œuvre ces dispositions ? Quelles suites concrètes seront données dès lors qu'une information sera transmise à la CAP ? La CAP aura-t-elle un quelconque pouvoir décisionnaire ?

Quoi qu'il en soit, la CFDT rappelle que la réalisation systématique des entretiens professionnels est, plus que jamais, une nécessité.

L'administration indique que le décret prévoit l'examen des situations des agents qui ont atteint depuis 3 ans le dernier échelon du grade.

Les modalités d'examen sont en cours de définition. Il est prévu d'ajouter un paragraphe dans la note de service sur les avancements de grade et sur les évaluations.

Dans le corps des attachés, 10 agents environ seraient concernés.

[N'hésitez pas à nous contacter !](#)

CCP des contractuels en CDD-CDI (20 novembre 2017)

La commission consultative paritaire des agents contractuels (CCD-CDI) du MAA a eu lieu le 20 novembre 2017. Elle était présidée par Bertrand Mullartz, adjoint au chef du service des ressources humaines au secrétariat général du MAAF. La CFDT était représentée par Jacques Moinard et Eric Garberoglio (représentants titulaires pour la catégorie A) et Pierre Jouvanceau (expert).

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité des agents en CDI. Les résultats ont été transmis par la CFDT par un **courriel personnel** à tous les agents contractuels.

1. Déclaration liminaire de la CFDT

Sachant qu'un bilan des revalorisations triennales allait être présenté lors de cette CCP, la CFDT a tenu à faire, dans sa déclaration liminaire, un petit résumé historique de cette instance qui n'a que 7 années d'existence.

« Cette CCP des agents contractuels techniques et administratifs du ministère de l'Agriculture a été réunie pour la première fois le 8 juin 2010, avec six mois de retard, suite à l'arrêté du 10 février 2009 instituant enfin ces commissions. Celles-ci étaient déjà prévues par le décret du 17 janvier 1986, soit 24 années pour qu'elles soient enfin effectives... Nous avons appris à être patients !

Patience, patience, tout arrive !

Dès les premières CCP, la CFDT a régulièrement insisté pour que la gestion des contractuels de ce ministère s'améliore et tende vers plus d'équité : entre contractuels, qu'ils soient en administration centrale, en service déconcentré ou en établissement d'enseignement, entre contractuels et

titulaires exerçant les mêmes fonctions (équité de traitement).

Un premier pas a été obtenu en décembre 2010 avec la parution d'une note de service qui avait le mérite de clarifier les modalités de gestion appliquées aux agents non titulaires, mais ne concernait que les contractuels de l'administration centrale.

La CFDT avait demandé que cette note soit rapidement étendue aux contractuels hors administration centrale ! L'administration avait alors répondu qu'il n'y avait aucun problème concernant la gestion de ces contractuels.

Nous avons dû attendre la déclinaison du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la « sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels des 3 fonctions publiques », signé par la CFDT et une majorité de syndicats (mais pas tous), pour qu'enfin les modalités de gestion soient peu à peu prises en compte par notre ministère.

Si le plan dit Sauvadet du 31 mars 2011, découlant de ce protocole, prolongé par la loi déontologie du 3 août 2016, a permis de déprécariser de nombreux agents contractuels en les titularisant, il reste encore nombre de contractuels à gérer au ministère, soit qu'ils ne rentrent pas dans les critères de déprécarisation, soit qu'ils n'ont plus d'intérêt à être titularisés par rapport à leur retraite, soit qu'ils n'ont pas été reçus au concours.

Il a fallu attendre encore plusieurs années pour que soit publiée, en juillet 2016, une note de service sur les droits de tous les contractuels, quelle que soit leur structure d'affectation ! Un premier pas vers une harmonisation de la gestion de tous agents contractuels gérés par notre ministère.

La CFDT a salué le travail réalisé avec le service des ressources humaines sur les conditions d'emploi des contractuels du MAA. Cette [note de service](#), publiée le 19 juillet 2016, a notamment prévu des avancées sur la procédure et les possibilités de réévaluation de la rémunération des contractuels, a minima tous les trois ans. Rappelons que [la rémunération des agents contractuels n'est plus bloquée](#) au motif qu'ils atteignent « l'échelon terminal » d'une grille indiciaire fictive.

Nous avons cependant régulièrement rappelé en CCP que ces procédures de réévaluation sont loin d'être uniformément appliquées, dans les différentes structures déconcentrées du MAA, dans les établissements publics d'enseignement comme en administration centrale.

La CFDT a régulièrement demandé au SRH et aux IGAPS qu'un état des lieux soit effectué et qu'une doctrine soit concertée avec les organisations syndicales pour corriger les inéquités. Certains agents contractuels n'ont parfois pas eu de revalorisation depuis plus de 12 ans !

Les demandes de revalorisation, même relayées par leur IGAPS, ne reçoivent souvent aucune réponse.

Il est urgent de prendre les mesures nécessaires pour une réelle mise en œuvre de cette note de service dont la parution remonte à plus d'un an.

La CFDT espère que cette CCP qui abordera ce sujet inscrit à l'ordre du jour permettra de répondre à notre attente de reconnaissance par l'administration des situations anormales en terme de revalorisation triennale.

Et au-delà de la reconnaissance, que les mesures prises pour y remédier soient à la hauteur de nos attentes. »

2. Bilan des revalorisations triennales

Le recensement des agents n'ayant pas été revalorisés a été effectué par l'administration, conformément aux engagements pris lors de la précédente CCP. Il s'agit des agents en CDI et CDD qui, après au moins trois années en continu sur leur poste, n'ont pas bénéficié d'une revalorisation de leur traitement indiciaire.

Ce recensement concerne les contractuels en établissements d'enseignement technique et supérieur (hors enseignants), ainsi que les services déconcentrés. Les situations des contractuels en administration centrale n'ont pas été analysées à ce stade, l'administration estimant que les cas sont peu nombreux.

La CFDT demande cependant que ce bilan s'étende dès que possible aux agents contractuels en administration centrale.

Il ressort que 380 agents sont concernés, toutes structures et catégories (A, B ou C) confondues.

Afin d'estimer le coût d'un rattrapage, l'administration envisage de faire une simulation sur la base d'une revalorisation triennale de 3 %. Les agents n'ayant pas été revalorisés depuis plus de 3 ans (6 ans, 9 ans, voire davantage !) pourraient faire l'objet d'une revalorisation cumulée de 3 % pour chaque tranche de 3 ans.

Ces 3 % correspondent au haut de la fourchette pour un agent dont les résultats sont estimés satisfaisants. (Rappelons que pour un résultat très bon, la revalorisation est comprise entre 3 et

5 % ; elle peut atteindre 8 % lorsque les résultats de l'agent sont estimés excellents (cf. [note de service](#), fiche 11.)

À ce stade, aucun chiffrage financier de cette mesure n'a été avancé par l'administration, sachant qu'il faut au préalable affiner ce recensement, chaque situation devant être analysée au cas par cas avec une reconstitution de carrière, ce qui représente beaucoup de travail pour le bureau de gestion.

Cette mesure de revalorisation ayant un coût non négligeable, elle sera soumise à approbation budgétaire. Toutefois, quel que soit l'arbitrage, l'administration s'engage au minimum, dans un premier temps, à mettre en œuvre cette mesure compensatoire dès le printemps 2018 pour les agents de catégorie C.

Les IGAPS seront chargés de suivre et de faire valider les propositions de l'administration par les directeurs dont dépendent les agents concernés. Il sera tenu compte de la manière de servir de l'agent. Cette revalorisation de 3 % par tranche de 3 ans pourra être revue à la hausse ou à la baisse en fonction des appréciations portées sur l'agent.

Pour la CFDT, ce bilan présenté montre que l'administration admet enfin que les réévaluations telles qu'elles sont prévues par la note de service ne sont pas appliquées de façon homogène dans toutes les structures du MAA, et particulièrement hors administration centrale.

Elle insiste sur l'urgence de ces mesures de rattrapage pour toutes les catégories d'agents (A, B et C).

Elle demande de profiter de cette remise à plat pour sensibiliser tous les directeurs aux droits des contractuels dont ils ont la responsabilité, et notamment de tout mettre en œuvre pour que les entretiens professionnels, indispensables et, faut-il le rappeler, obligatoires, soient réalisés chaque année.

Relevé d'informations sur la CAP des IPEF du 15 novembre 2017

La CAP « Mobilités » du 15 novembre 2017 était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA, assisté par Stéphane Schtahaups, chef de service à la direction des ressources humaines du MTES. La CFDT était représentée par Nadou Cadic et Philippe Hédrich.

Déclaration liminaire

La CFDT se déclare fortement déçue par le report d'un an de la mise en œuvre du protocole PPCR décidé par le ministre de l'Action et des Comptes publics, en se félicitant toutefois que ce protocole (qui n'avait pas reçu le soutien d'une majorité d'organisations syndicales) soit finalement sauvé, permettant ainsi une meilleure progression de carrière pour les agents de nombreux corps. Pour le corps des IPEF, un des rares corps à ne pas avoir bénéficié d'une négociation particulière, PPCR n'est qu'un tout petit plus. Dorénavant, les IPEF partant en retraite après juin 2019 bénéficieront de 9 points d'indice supplémentaires (dans le cadre du [transfert primes-point](#) réalisé en deux temps). Le nouveau gouvernement, obnubilé par des préoccupations budgétaires, ne revalorise pas en ce début de mandat le pouvoir d'achat des fonctionnaires et encore moins celui de ses cadres de haut niveau. La CFDT continuera à faire pression pour que notre travail et notre implication soit davantage reconnu.

Sur les mobilités, la CFDT constate une différence d'attractivité très sensible entre les postes proposés par le MAA et ceux proposés par le MTES-MCT, avec, de plus, une majorité des postes proposés qui s'avèrent finalement... non vacants ! La CFDT rappelle qu'elle est favorable à l'expérimentation mise en place par les deux ministères pour une meilleure gestion des candidatures des cadres dirigeants, au fil de l'eau, mais en veillant à ce que l'administration fasse une information préalable aux chefs de service d'accueil sur les cas d'agents en difficulté (retours de détachement ou de l'étranger, rapprochement de domicile, profils atypiques, etc.) avant qu'ils ne fassent leurs entretiens avec les candidats.

Examen des candidatures et avis sur les mobilités « 2017_03 »

Cette campagne de mobilité concernait 192 postes offerts (61 postes dans la sphère « agriculture »

et 131 postes dans la sphère « environnement »).

121 IPEF ont été candidats sur ces 192 postes en faisant 247 candidatures (soit en moyenne 2 postes demandés par IPEF). 328 candidatures ont été faites sur ces 192 postes par des non-IPEF.

Les 61 postes MAA ont reçu 173 candidatures (74 par des IPEF et 99 par des non-IPEF), tandis que les 131 postes MTES-MCT ont reçu 402 candidatures (173 par des IPEF et 229 par des non-IPEF) : les postes affichés à la mobilité du MTES-MCT s'avèrent donc davantage demandés que ceux proposés par le MAA.

Seulement 50 postes étaient « vacants » (13 au MAA, soit 21 % des postes offerts) et 37 au MTES-MCT (28 % des postes offerts), les 142 autres postes étant « susceptibles d'être vacants ».

Nombre de candidatures par candidat :

- 8 IPEF ont fait 5 candidatures ou davantage (un candidat ayant fait 16 candidatures !)
- 55 candidats ont fait entre 2 et 5 candidatures ;
- 58 ne présentaient qu'une seule candidature.

Seulement 13 IPEF ont mixé leurs candidatures entre les deux ministères MAA et MTES-MCT.

Taux de succès des candidatures d'IPEF :

- 43 candidats IPEF (soit 36 %) ont reçu un avis favorable (sans conditions) ;
- 33 candidats IPEF (soit 28 %) ont reçu un avis favorable sous réserve (de vacance du poste, d'arbitrages intercorps, etc.) ;
- 35 candidats IPEF (soit 29 %) n'ont pas été retenus ;
- 8 candidats restent dans l'incertitude (attente d'avis ou d'arbitrages).

Répartition des postes pourvus, sur les 192 postes proposés :

- 50 postes se sont révélés non vacants ;
- 13 postes restent non pourvus ;

- 43 postes ont été pourvus par des IPEF ;
- 38 postes sont en attente de décision ;
- 48 postes ont été pourvus par des non-IPEF.

Informations sur les primes 2017

L'administration informe qu'elle est toujours dans l'attente des arbitrages budgétaires concernant le nouveau régime « RIFSEEP » auquel sont soumis les IPEF depuis le 1^{er} janvier 2017. Elle ne peut donc pas appliquer les nouvelles règles de calcul pour les parts « performance » et « fonctions » de la prime : la situation de chaque agent en 2016 est donc maintenue comme base de calcul de la prime (sauf en cas changement de grade).

À noter : deux recours sur la part « performance » de la prime 2016 ont été soumis à la CAP : l'administration maintient sa position pour l'un des cas (abstention de tous les représentants du personnel) et revient partiellement à un niveau supérieur de prime pour le second cas (vote favorable de tous les représentants du personnel).

Titularisation des ingénieurs- élèves

Après avis du COV en date du 20 juillet 2017 et du 25 septembre 2017, les ingénieurs-élèves des Ponts, des Eaux et des Forêts ont été nommés et titularisés dans le corps à compter du 1^{er} septembre 2017, par les décrets du 11 septembre 2017, 25 septembre 2017 et 3 novembre 2017.

Liste d'aptitude

Pour la session 2017, 9 candidats ont été proposés, par ordre de mérite, à l'avis de la CAP des IPEF, qui s'est prononcée favorablement.

Détachement dans le corps

Deux demandes de détachement dans le corps des IPEF ont été présentées par l'administration à l'avis de cette CAP :

- un agent contractuel du ministère des Finances (diplômé architecte DPLG), par ailleurs ingénieur en chef de la fonction publique. La CFDT (et la CGT-FSU) a voté favorablement, pour l'ouverture à la diversité du corps et l'accueil de compétences acquises. L'UNIPEF s'est abstenue ;

— un ingénieur des services de la Ville de Paris (diplômé master ENPC) : la CFDT (et la CGT-FSU) a voté favorablement, pour les qualités managériales acquises et pour l'ouverture aux autres fonctions publiques. L'UNIPF s'est abstenue.

Bilan de gestion du corps des IPEF 2016

Une présentation rapide du document « Bilan de gestion du corps des IPEF 2016 » élaboré par les deux ministères (22 pages) a été faite. Au 31 décembre 2016, le corps des IPEF comprenait 3 488 ingénieurs (2479 hommes et 1009 femmes). À retenir que la répartition entre grades a évolué de la façon suivante depuis 6 ans (chiffres 2010 entre parenthèses) :

- 70 IPEF-élèves : 2 % (4 %) = en légère baisse (diminution du recrutement) ;
- 1 053 IPEF : 30 % (37 %) = en baisse (flux vers promotion en ICPEF) ;
- 1 599 ICPEF : 46 % (41 %) = en hausse (flux d'arrivée des IPEF promus, mais récent flux de sortie de 27 ICPEF vers la retraite en 2016) ;
- 660 IGPEF classe normale : 19 % (17 %) = en légère hausse (fort flux d'arrivée de 77 ICPEF promus, compensé par le flux des 29 départs en retraites et des 8 limites d'âge en 2016) ;
- 108 IGPEF classe exceptionnelle : 3 % (1 %) = en hausse (fort flux d'arrivée de 33 IGPEF classe normale promus en 2016, pour 18 départs seulement (retraite, limite d'âge).

La prochaine CAP IPEF « mobilités » devrait avoir lieu le mardi 5 juin 2018 (pré-CAP le jeudi 24 mai).

[N'hésitez pas à faire remonter toutes vos interrogations](#) à vos élus CFDT : Nadou Cadic (MTES-DML), Philippe Hédrich (SGEN-CFDT), Dominique Thon(MTES-CEREMA-Centre Est).