

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 Leportois 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.

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 !