

COMPTE RENDU DE LA CAP DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS du 7 juin 2016

Représentaient l'UNSA :

Jacques DELCEY	DDT Jura	03.84.86.80.22	jacques.delcey@jura.fr
Géraldine FABILOUX	DDT Eure et Loir	02.37.20.50.24	geraldine.fabioux@eure-et-loir.gouv.fr
Lydie ALMEDA	EPLEFPA Auch	05.62.61.71.00	lydie.almeda@educagri.fr
Elisa BLANCHET	DDT Dordogne	05.53.45.56.32	elisa.blanchet@dordogne.gouv.fr
Martine FONTAN	DDT Dordogne	05.53.45.57.45	martine.fontan@dordogne.gouv.fr
Nathalie PASTORET	LEGTA Hyères	04.94.01.35.55	nathalie.pastoret@educagri.fr
Benoît PECQUEUR	DRAAF Normandie	04.32.18.94.04	benoit.pecqueur@agriculture.gouv.fr
Clotilde LABANDEHORE	DDT Creuse	(experte)	
Gwendoline PROSPER	LEGTA Roanne Chervé	(experte)	

DECLARATION LIMINAIRE

Concernant la situation dans les SEA, après une année 2015 déplorable, dénoncée par les agents et les organisations syndicales et constatée par l'administration, nous ne pouvons qu'être consternés par les annonces et les consignes à répétition qui ont complètement désorganisé les services en 2016. La mise en place d'un plan d'action des SEA n'a pas permis d'améliorer une situation dramatique.

Les agents des SEA sont arrivés à saturation, on note une démotivation des équipes et surtout un mal être inacceptable dû notamment au discrédit face à la profession agricole et surtout l'impossibilité d'exercer les missions dans de bonnes conditions

En effet, nos collègues nous font savoir que les conditions d'information auprès des agriculteurs ne sont absolument pas remplies et qu'ils sont en permanence sur le fil du rasoir pour expliquer les décisions prises au niveau ministériel. Autrement dit, nos services perdent tout crédit auprès de la profession agricole.

La saturation est aujourd'hui à son comble, en témoignent les échanges sur le Forum des SEA, et plus encore la motion partie de la DDT du Haut Rhin qui s'étend dans les autres départements.

Il devient urgent de stabiliser le calendrier et de fournir les moyens techniques et humains nécessaires aux équipes pour travailler. Enfin, et ce n'est pas la moindre des exigences des collègues que l'UNSA se fait un devoir de porter vers vous, il ne faut plus que les agents soient les derniers informés lorsque des décisions sont prises. Il est intolérable pour les gestionnaires d'être mis en défaut par un technicien de chambre d'agriculture, un responsable syndical de la profession agricole, ou pire encore, par un exploitant. Il en va du crédit des DDI.

Concernant la revalorisation des primes pour les Adjointes Administratifs, si elle profite bien aux agents de la catégorie C, elle peut pénaliser ceux qui sont promus dans le corps des SA en leur faisant subir une perte indemnitaire.

Cela met en émergence une véritable problématique sur le basculement du RIFSEEP.

L'UNSA sera particulièrement vigilante sur la mise en œuvre du RIFSEEP afin d'éviter les errements de la PFR.

L'UNSA ne s'est jamais déclarée favorable à la PFR et encore moins au RIFSEEP, vecteur d'individualisation des salaires.

En tout état de cause, la mise en œuvre de cette nouvelle indemnité doit se faire dans la transparence et en toute équité entre les agents.

L'UNSA sera également très attentive au mode opératoire du CIA versé en fin d'année.

Concernant l'Enseignement Agricole, nous constatons encore des difficultés sur les postes d'accueil que certaines régions ne financent pas, alors qu'elles le devraient.

Pour les emplois gagés, c'est toujours l'incertitude car certains agents ne se sont pas vus appliquer la modulation des primes IAT ; Nous demandons que le point soit fait rapidement et qu'un versement rétroactif soit fait dans les meilleurs délais.

Pour l'année en cours et à venir, est ce que des délibérations annuelles devront être votées pour la gestion des rémunérations de ces agents ?

L'UNSA constate encore des situations très inégales sur les dotations en personnel dans les établissements, et les agents éprouvent des réelles difficultés à accomplir leur mission dans des conditions sereines

Enfin, nous attirons une nouvelle fois l'attention de la CAP devant les grandes difficultés des adjoints administratifs dans la filière de l'Enseignement Agricole, catégorie d'agents dont les ressources financières ne leur permettent pas de faire l'avance pendant des mois. Les délais sont régulièrement de 6 à 9 mois alors que les remboursements devraient être fait dans le mois qui suit leurs déplacements sur convocation de l'administration.

Concernant le décroisement des effectifs et la PNA, dans le cadre de l'interministérialité, les situations de PNA (position normale d'activité) d'agents du MAAF vers d'autres ministères ou l'inverse deviennent de plus en plus courantes, notamment au travers du processus du décroisement. Cela génère des incompréhensions, voire même des inégalités de traitement qu'il faudra veiller à corriger.

Premièrement, les agents du MEEM ont la possibilité de concourir aux examens professionnels du MAAF, ce qui n'est pas possible pour nos collègues du MAAF.

Deuxièmement, la gestion des primes des collègues en PNA semble délicate. Certains agents voient leur modulation baisser sans avoir aucune explication. Il semblerait que les structures extérieures ne remontent pas les éléments utiles au MAAF pour prendre leur décision.

Enfin, pour ces mêmes agents, quid de leur parcours de formation continue...

Concernant la formation continue, les rapides et constantes adaptations des missions, des services et établissements qui se traduisent pour les personnels par des changements de métiers, de postures et de positionnements, doivent toujours nous faire considérer la formation comme un véritable investissement.

C'est à ce titre, que la mission formation se distingue des missions support classiques.

Dans un tel contexte, l'UNSA tient à affirmer son attachement au rôle primordial de la formation continue ainsi qu'à l'accompagnement personnalisé fourni aux agents par les acteurs de proximité de la formation.

Ces missions ne doivent pas être sacrifiées mais maintenues, développées et renforcées. Nous serons à l'UNSA très vigilants quant à :

- L'évolution des moyens humains et financiers attribués aux délégations régionales à la formation continue dans les DRAAF fusionnées et en particulier dans les Régions XXL.
- La mise en place du parcours de professionnalisation, nouvelle mouture.
- L'importance de la formation des collectifs de travail.
- La considération apportée au rôle de la formation continue.

Concernant les risques psycho sociaux, sur cette question, l'UNSA est extrêmement sensible tant les causes possibles sont nombreuses au sein du ministère comme le stress lié à la restructuration des nouvelles régions, la tension permanente imposée dans les SEA, le devenir des missions, les parcours professionnels, les évolutions de carrière des agents de catégorie C.

Dans le terrible contexte que nous connaissons consécutivement aux attentats terroristes qui ont frappé le pays, le renforcement de la sécurité dans les DDI et des consignes s'y rapportant sont essentiels. Les mesures prises dans les services doivent être de nature à protéger les usagers des services publics mais aussi les agents qui y assurent leurs missions.

Les RPS sont prégnants dans un tel contexte. Les surveillances et contrôles doivent répondre en permanence aux exigences de Vigipirate, tout en permettant l'exercice du service public.

Par ailleurs, vous n'êtes pas sans ignorer que certaines DDI ont fait l'objet de dégradations importantes sur les bâtiments provoquées par des agriculteurs.

Enfin, pour conclure sur une note très positive, l'UNSA souhaite remercier encore une fois les personnels des bureaux de gestion dont nous connaissons les difficultés. Leur constante disponibilité est à saluer.

REPONSES DE L'ADMINISTRATION

SITUATION DANS LES SEA

C'est une période exceptionnellement difficile. D'une part, par l'exigence renforcée de la Commission Européenne d'apurer les relevés parcellaires graphiques de 3 milliards d'euros à 1 milliard d'euros et d'autre part, par la fin de la gestion 2015 et le lancement de la campagne 2016.

La responsabilité des difficultés est en dehors du périmètre des SEA, ceux-ci font le travail très correctement et n'ont pas à endosser personnellement les difficultés.

Un plan d'action a été diffusé à tous les SEA. Les moyens permanents des SEA sont sanctuarisés depuis plusieurs années. Les moyens vacataires, dits contractuels, sont passés de 350 ETPT en 2015 à 1000 ETPT en 2016 pour permettre un meilleur fonctionnement. La durée des contrats est indépendante des ARE (allocation à la recherche d'un emploi).

Au niveau des promotions, à titre exceptionnel, un effort sera consenti envers ces agents.

REFORME TERRITORIALE

C'est une décision politique de fusionner les régions. Le choix du MAAF a été de faire en sorte que les DRAAF soient multi-sites, afin d'éviter des désagréments aux agents, ce qui a nécessité une réorganisation des services.

La concertation sur ces problématiques au niveau des DRAAF a permis un dialogue social, le plus dense possible. Aucune mobilité géographique n'a été imposée. Il y a un écrit auquel les agents peuvent se référer.

M. CLEMENT fait remarquer que le concours appuyé des IGAPS sur ce sujet a permis à chaque agent de trouver un poste selon leur souhait. Si nécessaire, la mise en place d'un parcours de professionnalisation et un dispositif d'appui financier est proposé aux agents impactés.

Le travail important de tous les acteurs est garant de la réussite de cette réforme. Le MAAF restera très mobilisé sur l'accompagnement.

Cette réforme doit perdurer encore 3 ans.

PPCR

Le risque d'inversion des grilles a bien été identifié. Il concerne surtout les agents proches de la retraite. Les IGAPS seront très attentifs pour éviter les promotions non valorisantes après vérification des dossiers.

RIFSEEP

Le corps des adjoints administratifs sera basculé de manière conjointe avec les adjoints techniques et les ATFR. Un groupe de travail est prévu le 21 juin 2016. Il existe beaucoup de modulations variables entre secteur d'emploi, hétérogénéité substantielle, qui rend le passage au RIFSEEP compliqué (entre enseignement et administratif).

Il n'y aura pas de perdants. Pas de pertes financières par rapport à la prime spéciale. Le RIFSEEP est le principe le moins modulable qu'il y ait jamais eu.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Pour les examens professionnels l'administration a bien pris note des incohérences des questions posées au concours. Elles seront remontées au bureau des concours pour expertise.

MOBILITES

Certains postes ne peuvent pas être prévus à l'avance « vacants ». La règle des 3 ans est toujours en place afin de stabiliser les structures et la bonne exécution des missions.

FORMATION CONTINUE

L'Administration veille à ce que les moyens financiers pour la formation continue restent constants et elle restera vigilante aux actions liées à la réforme territoriale et au rééquilibrage des budgets entre les régions fusionnées.

MEDECINE DE PREVENTION

Constat de l'absence de médecine de prévention dans certains départements. L'offre médicale est insuffisante. Le MAAF milite en interministériel pour la mutualisation des moyens.

EMPLOIS GAGES

L'Administration répond qu'avec la mise en place du RIFSEEP, à leur connaissance, très peu d'établissements n'ont pas mis en place l'IAT. Pour l'année en cours et à venir, des délibérations au Conseil d'Administration devront être votées. L'Administration restera vigilante quant à l'application de ces revalorisations.

Pour 2017, lors du passage au régime générique du RIFSEEP, celui-ci sera applicable à tous les agents du corps

DIVERS

REDUCTIONS D'ANCIENNETE

Année de référence : 2015

date d'attribution : 1^{er} janvier 2016

Effectifs du corps à prendre en considération	2986
Nombre de mois à distribuer en 2016 (90% de l'effectif à prendre en considération)	2688 (2687 + 1 dû à la majoration d'ancienneté)
Nombre de bénéficiaires potentiels compte tenu des départs (retraites, radiation, intégration à l'autres corps)	2915
Nombre d'agents proposés à un mois de réduction d'ancienneté	2893
Nombre d'agents proposés à zéro mois de réduction d'ancienneté	21
Nombre d'agents proposés à un mois de majoration d'ancienneté	1
Reliquat (éventuel) de mois restant non distribués au titre de 2016	0

Rappel des critères d'attribution des réductions d'ancienneté :

- Retrait des agents en fin de fonction ou ayant été promus dans un corps supérieur.
- Retrait des agents en carrière inactive.
- Retrait des agents ayant obtenu le plus de bonifications l'année n-1.
- Retrait des agents ayant obtenu le plus de bonifications les 3 dernières années.
- En cas d'égalité, garder les agents les plus âgés.

RECOURS

Hors primes au titre de l'année 2015

2 recours sans objet avec un courrier explicatif

Hors primes au titre de l'année 2014

1 recours avec avis favorable

AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR

- **MUTATIONS**
- **DEMANDES D'INTEGRATION APRES DETACHEMENT AUPRES DU MAAF**
- **DEMANDE D'INTEGRATION D'ADJOINT TECHNIQUE DE FORMATION RECHERCHE DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS**
- **DEMANDE DE DETACHEMENT DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS (SOUS RESERVE DE MOBILITE AU SEIN DU MAAF)**
- **DEMANDE DE DETACHEMENT DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS (SOUS RESERVE DE REINTEGRATION)**
- **TITULARISATIONS DANS LE GRADE D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1ERE CLASSE**
- **Retour sur la liste d'aptitude pour l'AVANCEMENT au grade d'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1^{ère} classe (CAP des 26 et 27 novembre 2015)**

**VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS
SUR LE SITE DU MAAF**

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

OU CONTACTER LA PERMANENCE

PROCHAINE CAP : 23 ET 24 NOVEMBRE 2016

**Pour information :
La CAP pour les promotions dans le corps des SA aura lieu
le 29 septembre 2016**