



Paris, le 4 juin 2019

## COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA CAP des Adjointes Administratifs du 4 juin 2019

### Représentaient l'UNSA

Géraldine FABIOUX	DDT Eure et Loir	02.37.20.50.24	<a href="mailto:geraldine.fabioux@eure-et-loir.gouv.fr">geraldine.fabioux@eure-et-loir.gouv.fr</a>
Benoît PECQUEUR	DRAAF Normandie	04.32.18.94.04	<a href="mailto:benoit.pecqueur@agriculture.gouv.fr">benoit.pecqueur@agriculture.gouv.fr</a>
Gwendoline PROSPER	LEGTA Roanne Chervé		(experte)
Jacques DELCEY	DDT Jura		(expert)
Fabien STECKLER	LEGTA Courcelles Chaussy		(expert)

**En préambule, les organisations syndicales lisent une déclaration unitaire (ci-après) et demandent une modification de l'ordre du jour. Les questions suivantes sont posées à l'administration dont vous trouverez les réponses en fin de compte-rendu :**

### Dialogue social

Pour cette mandature, comment le MAA compte-t-il améliorer le dialogue social au sein de cette instance ?  
*Exemple : règle des 3 ans liée à la mobilité.*

### Mobilités

Dans la lisibilité des mobilités et de la transparence pour les agents, pourquoi si peu de postes reçoivent d'avis favorable sec ?

### Plans de requalification et taux de promotions

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

### Traitements indicielles et indemnitaires

Quand disposerons-nous d'un bilan complet du RIFSEEP ? (recours, CIA exceptionnel...)  
Primes de fin d'année : Pourquoi autant d'opacité dans la gestion de cette prime ?

### Carrières

Bilan sur le nombre de promotions refusées (renoncements) par les agents au motif d'une inversion de carrière.

Le bilan des effectifs du corps fait état à la fois d'un vieillissement des populations et d'une réduction de 30% des personnels : Comment l'administration compte-elle juguler cette hémorragie, source de souffrance au travail ?



## CAP : changement de cap !

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, représentants 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.

### **REPONSES DE L'ADMINISTRATION**

Toutes les questions posées ne rentrent pas dans le cadre de cette instance, les travaux sont plus globaux et sont traités en CTM.

### **Dialogue social**

Un projet de loi se trouve actuellement au Parlement et devrait paraître d'ici l'été. Concernant la feuille de route sociale, des groupes de travail relatifs au champ d'application et au périmètre des CAP seront organisés au deuxième semestre. Les lignes directrices de gestion seront discutées au

sein du Ministère, concernant les mobilités et promotions. Des chartes de gestion par corps seront définies de manière transparentes et claires pour tout le monde.

**Règle des 3 ans** : Concernant les mobilités, la règle de gestion des 3 ans paraît un juste équilibre par rapport à l'investissement de la structure. Elle vise l'intérêt du service. Des exceptions sont faites quand des éléments probants ou des événements sociaux justifient le départ. Les services rencontrent des difficultés à fonctionner lors de départs à un an, 1 an ½ ou 2 ans dans le poste. Cette règle pourrait être inscrite dans la prochaine loi de transformation de la Fonction Publique.

Un équilibre peut être trouvé selon les situations, notamment les restructurations de service. Il n'est pas possible de parler dans l'absolu, ni de répondre de façon générale.

Même si la règle est figée, les situations exceptionnelles seront définies et discutées avec les organisations syndicales mais pas dans le cadre d'une instance. L'idée est de conserver les éléments apportés par les représentants du personnel. L'administration reconnaît que les syndicats ont des informations qu'elle n'a pas et que les modalités d'alerte sur ces situations doivent être trouvées

### Plans de requalification et taux de promotions

Des plans de requalification ont été demandés. Le MAA fait le nécessaire pour que ce dossier aboutisse.

L'administration espère que les taux pro-pro seront stabilisés sur le plan triennal.

### Traitements indiciaires et indemnitaires

**RIFSEEP** : Un bilan d'application intercorps est demandé. Un groupe de travail est prévu au second semestre.

**CIA exceptionnel** : En effet, il a été décidé l'année dernière de donner un CIA exceptionnel pour toutes les catégories.

Celui-ci était une reconnaissance de l'implication des agents sur des missions spécifiques. Ce critère étant à l'appréciation des directeurs, ce dernier a été appliqué de façon différente selon les structures et n'a pas vocation à être reconduit.

### Avenir des CAP

L'administration ne laissera pas dire que la politique du favoritisme de la part des directeurs sera de mise.

Des consignes strictes et des critères seront transmis aux structures. L'administration est en cours de réflexion et les OS seront associées.

Aucune doctrine n'ayant été établie, il y aura forcément des lieux d'échange. le MAA est particulièrement attaché au dialogue social, et le restera. Cela reste important pour le traitement équitable des agents. Des réflexions sont en cours. Les calendriers doivent être coordonnés entre les différents ministères.

### SG communs

Des groupes de travail vont évoquer les futurs SG communs. Un travail en commun devra être fait avec le ministère de l'intérieur et les autres ministères présents en DDI.

## RenoRH

Ce logiciel permettra d'harmoniser les processus RH entre le MAA et le MTES. L'organisation des paies est différente. 1 seul SIRH pour les deux structures.

## **AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR**

- INTEGRATION APRES DETACHEMENT AUPRES DU MAA
- INTEGRATION APRES AFFECTATION EN PNA AU MAA
- INTEGRATION DIRECTE DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS
- DETACHEMENT DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS
- TITULARISATIONS DANS LE GRADE D'AAP 2<sup>ème</sup> classe

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS  
CONTACTER VOS REPRESENTANTS UNSA**  
(Coordonnées au début du compte-rendu)

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

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

**OU CONTACTER LA PERMANENCE**

