



Fusion des corps des secrétaires administratifs du ministère de l'agriculture et de la pêche Premières réunions du groupe de travail

FSU et fusion des corps

Loin d'être mise en œuvre pour améliorer le quotidien des personnels, la fusion des corps l'a été comme palliatif à la quasi-absence de recrutement dans une période de départs massifs à la retraite.

L'administration a mis en avant une facilitation de la mobilité via cette fusion, pour autant aucun des freins existants n'a été levé (différence importante du montant de primes perçue, frais engagés pour les "entretiens d'embauche" en services déconcentrés et en administration centrale non pris en charge, réserves émises par l'administration sur les postes offerts à la mobilité lors des CAP, dont le plafond d'emploi n'est pas le moindre).

Il est légitime dans ces conditions de s'interroger sur la nature de cette mobilité. S'agit-il de favoriser la mobilité choisie ? Certainement pas, et dans un Ministère dit technique, les réductions d'effectifs (2 départs sur 3 ne seront pas remplacés, hors enseignement) se porteront davantage sur la filière administrative et plus particulièrement sur les catégories C et B.

En corollaire, la réforme de l'Etat vise un désengagement sur nombre de missions.

Dans un tel contexte, la mobilité imposée ou fortement préconisée afin de gérer au mieux "la ressource" permettrait de déplacer plus facilement les personnels lors de restructurations de services, fusions diverses, transferts de missions...et de faire face, avec un minimum de recrutements externes aux besoins de certains secteurs pour lesquels certains remplacements de départs à la retraite seront encore nécessaires.

Rappelons également que le changement d'affectation, avant fusion des corps, par la voie du détachement interne existait bel et bien, que les démarches à effectuer étaient identiques, que les accueils sur grades d'avancement avaient été rendus possibles, sans diminution des avancements de grade dans le secteur d'accueil par la mise en place d'un système de réciprocité.

Aujourd'hui, on ne note aucun signe d'amélioration de la mobilité choisie dans les CAP de C et B.

Par contre, la fusion des corps permet la suppression de la gestion des doubles carrières comme elle diminue le nombre de CAP à organiser sur l'année. Ainsi, l'administration a déjà diminué le nombre de gestionnaires de personnels alors que dans le même temps, ils doivent mettre en place la fusion et que leurs tâches évoluent.

Dans ces conditions, clairement analysées dès l'annonce de la fusion des corps de la filière administrative, la FSU ne pouvait pas cautionner cette démarche.

Réunions du groupe de travail

L'administration a mis en place un groupe de travail qui porte sur la mise en œuvre de la fusion des 3 corps de SA. Y participent la CGT, la CFDT, FO, la FSU et l'UNSA.

Le principe de ce groupe de travail a été adopté en CTP ministériel. Les conséquences de la fusion des corps débordent largement les questions de gestion intéressant une CAP, toutes les organisations syndicales siégeant au CTPM devraient y être représentées ce qui n'est malheureusement pas le cas. Pour la FSU, il est clair que les conclusions du groupe devront être présentées au CTPM.

Trois réunions du groupe ont déjà eu lieu les 29 mars, 26 avril et 19 juin 2007. La première réunion a été consacrée à une prise de connaissance de documents remis en séance (nouveaux textes, pyramides des âges, comparatif des régimes indemnitaires) et à l'élaboration de la liste des thèmes à aborder. Pour le reste peu d'avancées réelles. Il est clair que l'administration ne hiérarchise pas les thèmes de la même manière que nous et que pour nombre d'entre eux aucune évolution n'est admise. Nous ne négocions pas, nous sommes concertés !

Mais commençons par vous communiquer quelques unes des données sur le corps des SA fusionné que l'administration nous a remis qu'il nous semble indispensable de porter à votre connaissance.

les montants moyens de primes actuellement pratiqués dans les 3 secteurs

	Classe normale		Classe supérieure	Classe exceptionnelle
	Ech. 1 à 5	Ech 6 à 13		
SASU	1749 €	2122 €	2356 €	2468 €
SASD	3946 €	4978 €	5569 €	5826 €
SAAC	6628 €	7306 €	7611 €	8368 €

Pour les SASU classe normale, échelon de 1 à 5, la prime est réduite à 50% si l'agent est logé par nécessité absolu de Service et pour les autres elle est supprimée.

Pour les SASD, les montants indiqués résultent d'une moyenne arithmétique.

Les différences de montants de primes entre les 3 secteurs constituent un des freins à la mobilité choisie des personnels. **Leur harmonisation est une revendication forte de la FSU depuis de nombreuses années** afin que les personnels ne subissent pas de perte de rémunération globale lorsqu'ils changent de secteur. **La FSU revendique également une harmonisation des montants de primes entre les techniques et les administratifs.**

Lors des négociations sur l'ARTT, la FSU a obtenu que les primes des administratifs de l'enseignement soient revalorisées. Cependant, après un léger effort de l'administration en ce sens, le processus enclenché a été stoppé alors même que le temps de travail des personnels a été aligné sur celui effectué dans les autres secteurs.

La FSU a porté cette question au CTP ministériel du 5 juillet 2007, l'administration s'arrangeant pour retarder les discussions sur le sujet en groupe de travail en se retranchant derrière les travaux en cours à la fonction publique.

⇒ *Le Secrétaire Général nous a d'abord rappelé, concernant les régimes indemnitaires, que la situation était meilleure que dans d'autres ministères.*

⇒ *Il nous a nouveau confirmé que la fonction publique avait ouvert un chantier de refondation indemnitaire concernant la filière administrative des différents ministères, chantier qui s'appliquerait dans un premier temps aux attachés. Sur ce point, le Ministère attend donc le cadrage fonction publique.*

⇒ *Enfin, le ministère verra en octobre, en fonction de la marge "frictionnelle" de manœuvre dont il disposera sur le budget 2007 ce qui pourra être fait en matière d'harmonisation entre les secteurs. Bien petite ouverture que cette marge frictionnelle ! La FSU a bien entendu rappelé les engagements déjà pris sur ce dossier et réaffirmé, comme déjà fait lors du groupe de travail, que le chantier fonction publique engagé était une chose et les nécessaires harmonisations à effectuer en interne une autre chose.*

Rien n'empêche donc d'avancer sans tarder sur ce dossier sinon un peu de volonté.

Pyramidage du nouveau corps (répartition des effectifs du corps par grade)

Grades	Pyramide statutaire	Effectifs réel au 01.2006	Pyramidage constaté au 01.01.2006	Age moyen en 2006
Classe exceptionnelle	20 %	501	18 %	50,7
Classe supérieure	25 %	570	20 %	52,5
Classe normale	55 %	1438	62 %	43,6
		2509		47,03

Un constat qui saute aux yeux : le pyramidage statutaire n'était même pas atteint au 1er janvier 2006 ! Aujourd'hui, il n'existe plus de pyramidage statutaire, la marge de manœuvre dont dispose le ministère est donc plus importante. A nous d'imposer une véritable reconnaissance de la filière administrative en terme de déroulement de carrière et de rémunération globale, nous nous y employons depuis le début 2006 au travers d'une action que malheureusement nous menons seul.

Le pourcentage de répartition des effectifs par grade variera chaque année en fonction des sorties de corps (promotions attachés, départs à la retraite) des avancements de grade et des entrées dans le corps. Aussi la FSU s'engage à vous tenir informé chaque année des évolutions de la répartition des effectifs par grade afin que nous puissions continuer à revendiquer ensemble, sur la base d'éléments chiffrés et analysés les nécessaires avancées pour ce corps.

Entre autre, le ratio promu/promouvables, nouveau mode de calcul des avancements de grade, ne doit pas conduire à une diminution des possibilités d'avancement au moment des forts départs à la retraite, la FSU a déjà fait part à l'administration, pour tous les corps, des ratios nécessaires pour réellement débloquent les carrières.

La répartition des effectifs du corps fusionné par échelon

Classe normale			Classe supérieure			Classe exceptionnelle		
échelon	effectifs	Age moyen	échelon	effectifs	Age moyen	échelon	effectifs	Age moyen
1	8	41	1			1	10	37,9
2	43	30	2	7	42,9	2	64	42,2
3	81	33,1	3	15	50,7	3	68	46
4	126	38,8	4	52	48,6	4	96	48,1
5	97	38,7	5	115	49,6	5	55	50,6
6	159	37,4	6	139	52,	6	71	55,3
7	172	40,1	7	134	55,5	7	137	57,6
8	150	42,8	8	108	55,5			
9	146	46,1						
10	118	48,3						
11	169	53,2						
12	140	53,9						
13	29	52,5						
	1438	43,6		570	52,5		501	50,70

Afin que vous ayez un aperçu des départs à venir, nous vous avons reproduit le tableau de répartition des effectifs par grade et échelon. L'âge moyen des effectifs par grade est parlant.

Le blocage au niveau des déroulements de carrière est net. Pourtant, lors des avancements de grade, sauf en cas de passage de la classe normale à la classe exceptionnelle, s'il y a bien un gain en terme de déroulement de carrière, plus ou moins important selon l'échelon détenu au moment de l'avancement, le gain indiciaire en fin de grade est minime si l'on ne peut arriver au dernier échelon et la durée cumulée pour atteindre le dernier échelon est quasi-identique.

Le tableau suivant vous permettra de mieux comprendre notre revendication de révision des grilles indiciaires et des cadences d'avancement.

Un petit rappel avant: sont promouvables à la classe supérieure les SA ayant 5 ans de services publics en catégorie B et 2 ans dans le 7^{ème} échelon ; sont promouvables à la classe exceptionnelle les SA classe supérieure ayant atteint le 4^{ème} échelon ; tous les reclassement se font avec maintien de l'ancienneté dans la limite d'un avancement d'échelon.

Reclassement et déroulement de carrière après avancement de grade en indice nouveau majoré (soit l'indice qui figure sur votre bulletin de salaire)

Classe normale			Classe supérieure			Classe exceptionnelle		
7 ^{ème}	362	3 ans	1 ^{er}	362	1 an 6 mois ⇒ passage au 2 ^{ème}			
8 ^{ème}	370	3 ans	2 ^{ème}	370	2ans			
9 ^{ème}	384	3 ans	3 ^{ème}	384	2 ans			
10 ^{ème}	395	3 ans	4 ^{ème}	405	2ans6 mois	3 ^{ème}	421	2ans6 mois
11 ^{ème}	418	3 ans	5 ^{ème}	420	3 ans	3 ^{ème}	421	2ans6 mois
12 ^{ème}	439	4 ans	6 ^{ème}	443	3 ans	4 ^{ème}	445	3 ans
13 ^{ème}	463		7 ^{ème}	465	4 ans	5 ^{ème}	467	3ans
			8 ^{ème}	489		6 ^{ème}	490	4 ans
						7 ^{ème}	514	
		Durée cumulée 19 ans			Durée cumulée 18 ans			Durée cumulée 18 ans

Allez, ce n'est pas très bon pour le moral, mais nous vous livrons tout de même une petite illustration de l'intérêt que présente les deux précédents tableaux : un SA classe supérieure au 7^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté sera reclassé au 5^{ème} échelon de la classe exceptionnelle (2 points d'indice de gagner mensuellement pendant 1 an –465 à 467). Il passera à l'échelon supérieur dans son nouveau grade un an plus tôt que dans l'ancien (soit une différence de 15 points d'indice mensuel pendant 1 an –465 à 490) Mais il lui faudra ensuite attendre 4 ans pendant lesquels le différentiel ne sera que d'un point d'indice mensuel pour atteindre le dernier échelon (489 à 490). Au final sur les cinq années il aura eu un gain de 4 points d'indice mensuel. Arrivé au dernier échelon, la différence est de 25 points. C'est déjà plus intéressant ! Mais quel est donc l'âge moyen des SA classe supérieure au 7^{ème} échelon ? 55,5 ans ! Combien devront différer leur départ à la retraite en cas d'avancement de grade ?

Différents points abordés au cours des deux réunions suivantes

La mobilité

Il est clair que l'administration veut étendre au secteur de l'enseignement les pratiques ayant cours en administration centrale et dans les services déconcentrés. Ainsi "l'entretien d'embauche" devrait être étendu tout comme le classement des candidats à un poste par le responsable de la structure d'accueil et la pratique du temps minimum de 3 ans passé dans le poste précédent pour pouvoir prétendre à mobilité. Le nombre de mouvements annuels devraient passer à 2 pour les trois secteurs, y compris pour les mouvements de personnels au sein des DDEA pour lesquels une négociation est en cours entre les ministères de l'agriculture et de l'équipement.

La FSU est intervenue, bien entendu sur le frein principal à la mobilité inter-sectorielle : la différence des montants de primes mais également sur le fait qu'aujourd'hui les agents doivent aller se vendre à leur frais. La prise en charge via les autorisations d'absences des frais de déplacement doit être mise en œuvre rapidement puisque les entretiens d'embauche sont imposés.

Quant au classement des candidatures, il ne doit pas être le critère essentiel mais juste un des éléments d'information de la CAP pour rendre son avis. Les situations particulières doivent être systématiquement prises en considération. Si la tendance de la Fonction publique est bien d'aller vers un choix de ses collaborateurs par le responsable de structure, pour la FSU, le dialogue social et la défense des personnels ont encore un sens

La formation d'adaptation à l'emploi après entrée dans le corps par la voie du plan de requalification

Pour la FSU, aucune formation particulière ne doit être imposée aux agents qui bénéficient d'une promotion de corps durant le plan de requalification, l'administration n'a-t-elle pas déjà reconnu que la plupart des adjoints administratifs effectuaient des fonctions de SA ? Alors, ce sont des promotions en nombre qu'il faut négocier avec la fonction publique et du temps qu'il faut dégager afin que les agents puissent se préparer aux épreuves.

Avancements 2007 - Ratio promus/promouvables

Le nombre d'avancement dans les grades « classe supérieure » et « classe exceptionnelle » est fixé par application d'un pourcentage fixé annuellement par arrêté, appliqué au nombre d'agents remplissant les conditions de l'avancement. Ce pourcentage est appelé « ratio promus/promouvables ». Pour l'année 2007, l'arrêté vient de paraître et fixe le pourcentage à : **12% pour l'avancement à la classe supérieure**, ce qui se traduira par **moins d'avancement qu'en 2006. Pour l'avancement à la classe exceptionnelle, le ratio est fixé à 9%** (deux tiers par examen professionnel, un tiers par nomination au choix). Ce pourcentage ne permettra pas d'avoir plus d'avancement qu'en 2006.

Rien pour se réjouir ! **LES CARRIERES RESTENT BLOQUEES !**

Pour information, aux ministères de finances et du budget, les ratios sont de 37% pour l'avancement à la classe supérieure et de 9,5% pour l'avancement à la classe exceptionnelle.

Promotions dans le corps des attachés

Pour finir sur une note plus optimiste, l'administration nous a confirmé la suppression d'une des deux épreuves écrites de l'examen professionnel d'accès au corps des attachés qui consistait en l'étude d'un dossier pendant 6 heures ! La FSU était intervenue à plusieurs reprises sur le sujet, en groupe de travail sur la fusion des attachés, au cabinet du ministre dans le cadre de l'action que nous menons, seuls, sur la filière administrative...Preuve qu'avec l'appui du personnel nos revendications peuvent aboutir.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter les représentants FSU

Dominique LO FARO
Administration centrale. Tel 01.49.55 55 42
E mail : Dominique.Lo_faro@agriculture.gouv.fr

Nelly JOUANNIN
DDSV 22. Tel 02 96 01 37 15
E mail : nelly.jouannin@agriculture.gouv.fr

Sylvie GUILLLOU
DDAF Ille et Vilaine Tel 02 99 28 21 56
E mail : sylvie.guillou@agriculture.gouv.fr

François MOREAU
LPA Tarbes. Tel 05 62 93 07 32
E mail : F.moreau@educagri.fr