



Guide des adjoints administratifs du MEEDDM

USEE / CFDT

30, passage de l'Arche
92055 LA DEFENSE Cedex
tél. 01.40.81.24.00 fax : 01.40.81.24.05
courriel : cfdt.syndicat@i-carre.net
Internet : www.cfdt-ufeem.org

Edito

Les adjoints administratifs, qui sont plus de 13000 à l'Equipement, ont acquis des compétences variées, sont de plus en plus diplômés. Mais dans ce ministère technique, leur travail a du mal à être reconnu. Est-ce parce que c'est un corps largement féminisé ? La CFDT, qui a toujours été particulièrement soucieuse de lutter contre les inégalités, agit dans les CAP et auprès du ministère. L'action syndicale, le plus souvent unitaire, a permis d'obtenir des améliorations. Mais on est resté au milieu du gué. Notre ambition est d'obtenir au niveau de la Fonction Publique une grille indiciaire des adjoints administratifs qui permette un véritable déroulement de carrière sans barrage artificiel.

L'autre grand chantier en cours est lié à la réorganisation des services. La CFDT se détermine en fonction des intérêts des personnels, et a donc exigé, une fois les lois votées, un cadrage national qui préserve au maximum le volontariat en matière de mobilité et institue un accompagnement social véritable en cas de restructuration.

Rien n'est jamais acquis, tout est à conquérir.
Ensemble ...



SOMMAIRE

Page 2.....	statut, corps, fonctions
Page 3.....	avancement, évaluation
Page 4.....	CAP nationale et locale
Page 5.....	bonifications, promotions
Page 6.....	accès à AA1 et AAP2
Page 7.....	accès à AAP1
Page 8.....	accès à la cat.B
Page 9/10.....	mobilité/réorganisations
Page 11.....	nouvelles grilles indiciaires
Page 12/13 ..	primes
Page 14.....	salaires des administratifs
Page 15	s'informer, se syndiquer

Le statut des adjoints administratifs

La gestion des fonctionnaires est encadrée par des règles de droit obligatoires : le statut général de la fonction publique et le statut particulier de chaque corps. Des principes généraux sont donc appliqués au quotidien dans la gestion des adjoints administratifs, ce qui n'exclut pas l'examen attentif des situations particulières. Le suivi de l'application de ces principes relève des CAP et c'est à ce niveau qu'interviennent les élus du personnel.

Le corps des Adjoints Administratifs de notre ministère comprend quatre grades classés en catégorie C de la Fonction Publique de l'Etat :

- Adjoint administratif 2^{ème} classe (ex agents administratifs) : Echelle 3 (*)
- Adjoint administratif 1^{ère} classe (ex adjoints administratifs) : Echelle 4 (*)
- Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : Echelle 5 (*)
- Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe : Echelle 6. (*)

(*) voir les grilles indiciaires page 11)

Le décret 2006-1760 du 23/12/2006 prévoit que les Adjoints sont en charge de tâches administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils peuvent également être chargés de fonctions d'accueil et de secrétariat. Ils peuvent exercer leurs missions dans des domaines très divers :

- Administration générale
- Affaires juridiques
- Gestion budgétaire
- Gestion des ressources humaines
- Logistique...(hors statut)

Le statut des adjoints administratifs est interministériel. Toutes les missions exercées par les adjoints administratifs au sein de notre Ministère ne se retrouvent pas dans le décret (exemple : instructeur ADS...). La spécificité de nos métiers n'est pas reconnue ... mais le régime indemnitaire n'est pas le même dans tous les ministères ! L'harmonisation (par le haut) est une revendication CFDT plus justifiée que jamais.

Le constat établi par les différents groupes de travail avec l'administration sur les adjoints montre qu'en vérité de nombreux adjoints exercent des fonctions de B.

L'action syndicale a permis d'obtenir que ce constat partagé se traduise concrètement en postes de catégorie B réservés aux C administratifs du ministère. De 2005 à 2009, l'organisation d'un examen professionnel spécifique réservé aux adjoints administratifs a permis à 1200 adjoints administratifs d'accéder à la catégorie B. Ce chiffre est à comparer aux 60 promotions annuelles par liste d'aptitude. Certes, c'est une avancée importante, mais la CFDT continue à se battre pour obtenir les 5000 transformations d'emploi de C en B et les 1500 de B en A réclamées.

Le corps des adjoints administratifs est dorénavant celui qui comprend l'effectif le plus important au MEEDDM (depuis le transfert des personnels d'exploitation). En 5 ans, l'âge moyen du corps est passé de 43 ans en 2003 à 49 ans en 2010. Cela traduit bien le vieillissement de la population du corps, dû principalement au manque de recrutement.

La répartition par grade est la suivante :

- AA2 : 209 (1,6 %)
- AA1 : 4 525 (34,66 %)
- AAP2 : 4 378 (33,54%)
- AAP1 : 3 942 (30,60 %)

Les femmes représentent 84,50 % du corps.

La CFDT revendique :

- Un corps à deux grades seulement pour tenir compte des fonctions réellement exercées,
- Un 1^{er} niveau (adjoints administratifs) en dix échelons de l'IM 300 à l'IM 450 et l'atteinte du 4^{ème} échelon en 2 ans,
- Un 2^{ème} niveau (adjoint administratif principal) avec un indice de sommet à l'IM 530,
- Une carrière linéaire permettant pour tous l'accès au dernier échelon d'AAP.

A comparer à la grille actuelle (voir page 10)

LE CORPS :

Les promotions à AA1, AAP2 et AAP1 se font au choix sur proposition du chef de service après avis de la CAP locale/régionale, puis de la CAP nationale.

Les élu(e)s CFDT travaillent localement et nationalement à un examen équitable des propositions de tous les services. La CAP locale permet que tous les cas soient examinés et que les propositions des chefs de service soient passés au crible des critères de la CAP nationale, qui veille à l'égalité des chances.

Un nouveau dispositif de promotion, appelé "promus sur promouvables" a été mis en place le 1^{er} janvier 2006. Jusque là, le nombre de promotions dans un grade était calculé sur les emplois budgétaires libérés par les départs en retraite ou les promotions en catégorie B. Peu de promotions en B signifiait peu de promotions à AAP ! Chacun a en mémoire l'action des élus du personnel pour promouvoir les plus âgés afin de ne pas obérer l'avenir.

Le ratio « promus sur promouvables » modifie la donne, puisqu'il établit le nombre de promotions à partir de l'application d'un ratio (pourcentage fixé par décret). Pour les AAP 2, le ratio est de 17 %, de 15 % pour les AAP1.

Pour la CFDT, ces chiffres sont trop bas pour assurer un déroulement de carrière linéaire (sans barrage).

L'action syndicale paie :

Suite à l'action des adjoints en 2009, notamment une pétition nationale intersyndicale qui a recueilli plusieurs milliers de signatures, et un boycott de la CAP en novembre 2009 par les élus du personnel, les taux de promotions en AAP ont été réévalués. En 2009, pour les AAP2, le nombre de promus à AAP1 est passé de 315 à 735, soit 420 postes en plus grâce à une augmentation du ratio de 15 à 35 %. Pour les Adjoints, le nombre de promus à AAP est passé de 390 à 574, soit 184 postes en plus, grâce à une augmentation du ratio de 17 à 25 %. **Ces taux seront applicables jusqu'en 2011.**

L'ÉVALUATION – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le système notation/évaluation, mis en place en 2004, a de nouveau changé. La notation, avec son caractère scolaire, a disparu. Elle est remplacée par un entretien professionnel annuel. Celui-ci est **obligatoire**. Il porte sur :

- Le contexte professionnel de l'agent ;
- La contribution de l'agent au fonctionnement du service ;
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés ;
- Les connaissances et les compétences professionnelles ;
- Les besoins de formation de l'agent ;
- Les objectifs pour l'année à venir.

Réf. Décret n°2007-1365 du 17/9/2007



L'évaluation individuelle des agents à travers cet entretien est à la base de l'attribution des mois de bonification d'ancienneté, de la répartition des primes et éventuellement des propositions d'avancement de grade ou de promotion. C'est donc un moment-clé.

Mais pour la CFDT cette procédure n'offre aux agents ni cadre collectif négocié avec les représentants du personnel ni possibilité de recours véritable.

Comment se défendre lors d'une évaluation individuelle dans un contexte où les objectifs et priorités du service sont souvent mal définis et fluctuants, et où les moyens humains ou la formation ne sont pas toujours en adéquation avec les exigences des responsables de l'administration ? Sans parler des agents qui n'ont même pas d'entretien, ce qui peut d'ailleurs constituer un motif de réclamation.

L'entretien professionnel peut faire l'objet d'un recours gracieux (auprès du supérieur hiérarchique direct) dans un délai de 10 jours suivant la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien.

Dans un second temps, il peut faire l'objet d'un recours auprès de la commission administrative paritaire dans les 10 jours qui suivent la réponse négative du supérieur direct. Le dossier sera dans ce cas transmis aux représentants du personnel au sein de la CAP. Mais il est évidemment difficile à ce niveau de faire la preuve d'une erreur manifeste d'appréciation.

LES CAP LOCALES :

La Commission Administrative Paritaire locale est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus pour trois ans sur liste syndicale, par les adjoints au niveau de la Direction Interrégionale des Routes, du Service de Navigation ou de la DREAL et des services qui y sont rattachés.

Jusqu'en 2010, il y avait une CAP locale par département à laquelle étaient rattachés les personnels en fonction dans les différents services locaux. Dorénavant :

- Plus de CAP locales au niveau des DDT (ex DDE) tout remonte au niveau des DREAL.
- Création de CAP dans les DIR
- Création d'une CAP locale en administration centrale.

Les CAP régionales gardent les mêmes compétences que celles des CAP locales.

Attributions de la CAP locale/régionale :

La CAP locale/régionale est obligatoirement saisie pour :

- Les avancements : elle émet un avis avant la transmission des propositions du service à la CAP nationale ;
- Les demandes de mutations (sur les postes vacants dans le service) ;
- Les recours sur l'évaluation ;
- Les refus de titularisation en fin de stage ou de prolongation de stage ; les refus de congés (formation syndicale, formation professionnelle) et les refus de temps partiel.
- **Par contre, il faudra se battre pour que la CAP intervienne sur la répartition des mois de bonification.**

Elle siège en conseil de discipline en cas de demande de sanction. Elle peut également être saisie par l'intéressé(e) de toute question de carrière d'ordre individuel.

Pour les agents des services qui ne sont pas rattachés à une CAP locale, la CAP nationale est compétente.

La mise en place de nouvelles commissions répond à la nécessité de concertation locale revendiquée par la CFDT. Il est en outre recommandé aux chefs de service locaux, notamment aux DDI, de mettre en place une concertation avec les syndicats, mais elle n'aura qu'un statut informel.

LA CAP NATIONALE :

Il existe en plus des CAP locales/régionales, une CAP nationale. Elle est commune à tous les adjoints administratifs de services déconcentrés et d'administration centrale. Elle est composée de 9 représentants du personnel titulaires et 9 suppléants élus pour 3 ou 4 ans.

Attributions :

La CAP nationale se réunit au moins deux fois par an, elle est compétente en matière de promotions, de demandes de détachement (entrants d'autres administrations), de mises à disposition, de titularisation de travailleurs handicapés, d'intégration, de prolongation de stage...

En matière de promotions, le compte-rendu des CAP locales/régionales est particulièrement important : **en cas de désaccord entre l'administration et les syndicats au niveau local, les élus CFDT nationaux demandent que les dossiers soient réexaminés par la CAP nationale.**

Les CAP locales permettent que les propositions des chefs de service soient discutées et passées au crible des règles et critères de la CAP nationale. C'est important pour faire respecter l'égalité des chances. La CAP nationale veille de son côté à l'équité dans la répartition des possibilités de promotion, par exemple.

BONIFICATIONS D'ANCIENNETÉ

Un certain nombre de mois d'ancienneté peuvent s'ajouter aux mois d'activité dans le service, et raccourcir ainsi la durée d'accès à l'échelon supérieur. Les bonifications sont attribuées sur décision des chefs de service au vu des propositions des supérieurs hiérarchiques directs.

Le DREAL, outre ses propres agents (le cas échéant ceux en poste au 31/12/09 dans les services qui ont précédé la DREAL) s'occupera des services de sa zone géographique qui comporteraient moins de 5 agents bonifiables. Pour les agents en poste dans les DDI, c'est au directeur de la DDI d'organiser la répartition.

L'enveloppe de mois disponibles est calculée comme auparavant. Pour leur répartition, les seules contraintes sont que 70 % des agents qui ne sont pas au dernier échelon de leur grade bénéficient d'au moins un mois de bonification et que 10 % au moins des bénéficiaires aient 2 ou 3 mois de bonification.

PROMOTIONS

La circulaire relative aux promotions au titre de l'année N paraît en début d'année. Elle rappelle les conditions statutaires à remplir, et donne des informations sur les critères de la précédente CAP nationale, qui peuvent varier un peu chaque année.

La garantie sur le nombre de bénéficiaires des bonifications est meilleure qu'avant, (70 % minimum au lieu de 50 % maximum). Par contre la sélection pour 2 ou 3 mois est plus sévère qu'avant.

Les CAP sont censées seulement vérifier que les règles sont respectées. La CFDT veut aller plus loin, intervenir sur les critères et les acquis à préserver : le plus de bénéficiaires possibles (en pratique, en 2007, 90 % des adjoints ont eu une bonification) et le maximum de mois distribués. Un mois de bonification représente pour un(e) adjoint(e) quelques dizaines d'euros, c'est peu mais cela peut se cumuler au fil des années.

Pour la CFDT, le nouveau système de bonifications qui succède à la suppression de la notation s'analyse comme un mécanisme d'individualisation des rémunérations de plus.

Réf : arrêté du 29 janvier 2010

Les critères utilisés par la CAP nationale s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année de la promotion, qui est la date d'effet des promotions (ne pas proposer l'année N les agents liquidant leurs droits à pension au cours du premier semestre).

La CFDT se bat pour que la CAP délibère à l'automne de l'année N-1, de façon à ne pas pénaliser les agents par un retard de paiement ou par la perte du bénéfice de la promotion en cas de retraite. Elle revendique qu'il y ait 2 CAP en 2011 : une en mars pour les promotions au titre de 2011, et une en novembre pour les promotions au titre de 2012.

La CAP nationale prend en compte les propositions et l'ordre préférentiel des CAP locales, sous réserve du respect des critères de la CAP nationale. Le passage en CAP locale est donc important. Les retraitables dans l'année ne sont plus traités à part : il n'existe plus de rang 0.



Avancement au grade d'Adjoint de 1^{ère} classe

La CFDT a obtenu que le grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe soit réservé au recrutement sans concours, dans une logique d'ouverture de la Fonction publique. Ce devrait être pour nous une situation transitoire, ouvrant accès rapidement (dès que les conditions statutaires sont remplies) à la promotion à Adjoint administratif de 1^{ère} classe.

Les conditions statutaires à remplir sont : avoir atteint le 5^{ème} échelon et compter au moins 5 années de services effectifs dans le grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe. Le nombre de promotions est calculé sur la base de 25 % des promouvables.

Tableau des promotions 2006 à 2009				
AA1	2006	2007	2008	2009
Promouvables	25	21	21	13
Proposé par service/CAP locale	20	17	14	13
Postes de promotion	141	14	14	4
Agents promus	21	14	14	4

Avancement à AAP de 2^{ème} classe :

Statutairement : il faut être adjoint administratif de 1^{ère} classe ayant atteint le 5^{ème} échelon, compter au moins 6 ans de services effectifs dans ce grade (Art 14 I du décret du 23/12/2006) et avoir au moins 12 ans d'ancienneté de service public (ou équivalent).

Le nombre d'agents promus est fixé par application d'un taux promus/promouvables (nombre de promotions/nombre d'agents

remplissant les conditions statutaires) fixé par arrêté ministériel. Jusqu'en 2011, compte-tenu des blocages, il a été porté suite aux actions syndicales à 25 %, mais le taux « normal » est seulement de 17 %.

La CFDT revendique qu'il soit porté au moins à 20 % à partir de 2011, ce qui permet 200 promotions supplémentaires en moyenne par an.

Critères de la CAP nationale : Chaque année, le nombre d'agents remplissant les conditions statutaires et proposés par les chefs de service dépasse largement le nombre de promotions possibles. La CAP nationale doit donc avoir des critères de promotions. La CFDT a obtenu qu'ils puissent être connus de tous.

- Prise en compte des propositions et de l'ordre préférentiel des CAP locales sous réserve du respect des critères ;
- Nombre de promus par service par application des taux promus/promouvables fixés par arrêté ;
- Minimum 12 ans d'ancienneté de services publics ;
- Suite à un recours juridique, **il n'y a plus de critères d'âge.**

Tableau des promotions 2006 à 2009				
AAP2	2006	2007	2008	2009
Promouvables	4207	4006	3501	2 299
Proposés par service / CAP locale	1240	1176	979	828
Postes de promotion	588	560	596	574
Agents promus	588	560	596	574
Ratios revendiqué de 20%	841	801	700	460
ratio appliqué par l'administration	13,98%	13,98%	17,02%	24,97%

Avancement à AAP de 1^{ère} classe :

Pour les propositions de promotions à compter du 01/01/2010 : Art 14 II (décret du 23/12/2006), il faut être adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.

Le nombre d'agents promus est déterminé par application d'un taux promus/promouvables (nombre de promotions/nombre d'agents remplissant les conditions statutaires) fixé par arrêté ministériel. Suite aux actions syndicales, il a été porté à 35 % jusqu'en 2011, compte-tenu des blocages de carrière, le taux « normal » est seulement de 15 %.

La CFDT revendique qu'il soit porté à 20 % au moins à partir de 2011, ce qui correspond en moyenne à 250 promotions supplémentaires par an.

Le passage à l'échelle 6 (AAP1) est, depuis les accords Jacob, signés notamment par la CFDT, une réelle promotion.

Les agents promus avant 2006 étaient reclassés au NEI et ne bénéficiaient, dans la plupart des cas d'aucun gain d'indice immédiat, mais seulement d'un échelon supplémentaire. La nouvelle échelle 6, après les accords Jacob, apporte à chaque échelon un gain de 9 à 15 points d'indice, soit en moyenne 40 € nets mensuels. Elle culmine à l'indice 416 (au lieu de 394 auparavant).

La CFDT n'entend pas en rester là et revendique que les adjoints puissent accéder, dans un premier temps, à l'indice 430, jusqu'ici réservé à certains corps techniques.

Critères de la CAP nationale

- Prise en compte des propositions et de l'ordre préférentiel des CAP locales sous réserve du respect des critères ;
- Nombre de promus par service par application des taux promus/promouvables fixés par arrêté ;
- Suite à un recours juridique, **il n'y a plus de critères d'âge.**

Tableau des promotions 2004 à 2009				
AAP1	2006	2007	2008	2009
Promouvables	4859	4633	3727	2 100
Proposés par service / CAP locale	1186	6263	1113	922
Postes de promotion	728	694	560	735
Agents promus	728	694	560	735
Ratios revendiqué de 20%	971,8	926,6	745,4	420
ratio appliqué par l'administration	14,98%	14,98%	15,03%	35,00%

En matière de promotions au sein du corps , la CFDT revendique :

- un ratio promus sur promouvables permanent de 20% au moins,
- que l'âge et l'ancienneté de services publics soit aussi prise en compte tant que le nombre de postes sera aussi réduit qu'actuellement,
- que les règles de gestion soient négociées en CAP nationale, connues de tous et que l'avis des CAP locales soit respecté s'il entre dans ce cadre.

La promotion à Secrétaire administratif

La promotion en cat.B peut être obtenue soit par concours interne, par concours externe ou par liste d'aptitude. Suite aux actions menées, par la CFDT notamment, pour faire valoir que de nombreux adjoints occupaient des postes de B, nous avons obtenu l'organisation pendant 3 ans (2005, 2006, 2007) d'un concours exceptionnel réservé aux adjoints administratifs. 1200 agents ont été promus en 3 ans, à comparer aux quelques dizaines de postes annuels accessibles par la liste d'aptitude.

Les promotions par liste d'aptitude



Statutairement, il faut être agent de catégorie C et justifier d'au moins 9 ans de services publics pour pouvoir être proposé. La sélection est très sévère.

Critères de la CAP

C'est la CAP des SA qui examine les propositions, selon les critères suivants :

- Etre proposé(e) par son chef de service et classé(e) au niveau régional par le DREAL ;
- Justifier de fonctions d'un niveau de responsabilité ou de technicité correspondant à la catégorie B ;
- Etre AAP1 ou AAP 2 ;

Il n'y a pas de possibilité de « coup de chapeau » à l'approche de la retraite ni de critère d'âge.

années	promouvables	Proposés	Classés par IG/DREAL	Postes
2007	12684	388	72	30
2008	12375	375	77	36
2009	11066	345	110	66
2010	10350	400	120	60 (*)

(*) au lieu de 22 possibilités de nominations, annoncées en pré-CAP ; c'est l'application de la clause de sauvegarde de la promotion sociale en période de diminution des recrutements.(acquise par la CFDT dans le cadre des accords Jacob signés en 2006) !

Le classement au niveau régional est déterminant pour l'accès à SA par la liste d'aptitude. Le plus souvent il est ignoré des intéressés, voire du chef de service s'il n'est pas suffisamment motivé par les promotions des autres !

Pour la CFDT, c'est clair : le DREAL doit ou bien transmettre tous les dossiers montés par les chefs de service, pour que la CAP se fasse son opinion, ou bien rendre des comptes sur ses critères "d'harmonisation". En pratique, nous essayons de mettre en place un réseau de correspondants par région, et d'obtenir qu'ils soient reçus par le DREAL pour faire

valoir le point de vue CFDT et évoquer les dossiers qui auraient pu être oubliés.

Nous revendiquons :

- une charte de gestion avec des critères écrits, négociée avec les syndicats et connue de tous (agents et services)
- une CAP de concertation au niveau régional auprès du DREAL
- la pérennisation de l'examen professionnel (**selon l'administration elle-même il resterait environ 3500 adjoints administratifs exerçant des fonctions de niveau B**).

LA MOBILITE :

En interne (dans le même service) Les postes vacants ou susceptibles d'être vacants dans le département ou le service font l'objet d'une publicité interne. La CAP locale doit être saisie pour avis, dès qu'il y a changement de résidence administrative ou de fonctions. Ces obligations constituent un point d'appui pour exiger que toutes les demandes de mutations soient soumises à la CAP.

En externe : Normalement trois ans d'ancienneté dans le poste sont demandés. En cas de circonstances exceptionnelles, notamment pour un rapprochement de conjoint, cette durée peut être réduite à deux ans.

C'est la CAP du service d'accueil qui émet un avis sur les demandes de mutation sur un poste vacant.

Un chef de service ne peut pas bloquer une demande de mutation. Un avis du service de départ négatif pour un agent remplissant les conditions d'ancienneté requises ne sera pas pris en compte. Seule la date du départ peut être différée, en principe pas plus de 3 mois (circulaire DPSM du 6 novembre 1995).

Procédure : Présenter sa demande sur l'imprimé prévu à cet effet (PM 104) en respectant les délais.

Vous pouvez faire parvenir directement une copie de votre demande de mutation au service d'accueil et contacter les élus CFDT de la CAP locale. (renseignez-vous auprès de syndicat ou de la section locale).

La mobilité n'est malheureusement pas toujours volontaire. Après la décentralisation, nous avons connu la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et la Réorganisation de l'Administration Territoriale de l'Etat (RéATE). Les réorganisations profondes des services, voire leur relocalisation, paraissent sans fin et ont des conséquences importantes sur la vie professionnelle et familiale qui doivent, pour la CFDT, être prises en compte. Nous avons revendiqué (et obtenu pour partie) des mesures d'accompagnement social, qui pour nous doivent être pérennisées. Vous trouverez les informations utiles dans le guide CFDT « Action sociale ».

Le cas des DDI

Au-delà des principes (la gestion statutaire reste ministérielle, l'organisation du service et la gestion de proximité sont du ressort de chaque DDI), trois paramètres majeurs sont à prendre en compte :

- les effectifs et la masse salariale sont gérés au niveau régional par les responsables de budget opérationnel de programme (RBOP), généralement les directeurs régionaux DREAL), en lien avec le préfet de région ; cela pèse sur les postes ouverts au recrutement et à la mutation ;
- si le directeur de la DDI est à l'origine des propositions sur tout ce qui concerne la carrière, les règles statutaires ou de gestion de chaque ministère s'imposent à lui ;
- chaque poste est rattaché à un ministère employeur et un seul ; les postes ouverts à la mutation par ce ministère sont offerts dans les mêmes conditions à tous les agents employés par ce même ministère, quel que soit leur statut (MAAP ou MEEDDM notamment).

De nouvelles pratiques apparaissent : la multiplication des postes « susceptibles d'être vacants », les avis favorables « sous réserve des plafonds d'emplois ou des plafonds budgétaires » et les bourses d'emplois.

Lorsqu'un poste est susceptible d'être vacant, 3 cas se présentent :

- il peut d'abord être ouvert à la mutation interne au service (cas des mutations sans changement de résidence administrative des agents de cat.C du MEEDDM) ; la CFDT y est favorable à condition qu'une CAP locale puisse être saisie en cas de difficulté, ce qui permet de vérifier qu'il y a bien transparence et égalité des chances, et de faire valoir le cas échéant des arguments particuliers ;

- il peut être finalement supprimé ou transféré dans un autre service de la région ; s'il est transféré, l'existence d'une CAP au niveau régional ou national offre des possibilités de recours essentielles à nos yeux, même si l'avis du chef de service d'accueil est généralement déterminant ;
- il peut rester « susceptible d'être ouvert à la mutation » pendant de longs mois, car l'existence de plafonds d'emplois budgétaires mais aussi de masse salariale dans une logique de réduction des dépenses publiques complique fortement les décisions d'allocation des moyens humains (cas des services « en sureffectifs »).



Il est conseillé de s'assurer (dans la mesure du possible) que le poste est réellement disponible préalablement à toute décision qui engage l'avenir, et de demander aux représentants syndicaux d'intervenir en cas de problème. Il est à signaler également que les entrées en détachement sont examinées dans ce cadre contraint (et que les candidatures sont filtrées par l'administration et en général pas connues des représentants du personnel).

Au-delà, la CFDT revendique la création de nouveaux CTP au niveau régional, placés auprès de chaque responsable de BOP, afin de suivre la politique de répartition des postes, de mettre de la transparence dans le dialogue de gestion entre le responsable de BOP et les services départementaux et de peser pour la réduction des taux de vacances d'emplois (qui ont explosé).

Réorganisations des services et pré-positionnement des Agents

Chaque agent doit être interrogé formellement sur ses aspirations au minimum une fois. Au terme de ce processus itératif, l'administration notifiera formellement à chaque agent une proposition d'affectation.

Pour ces mutations, les règles de priorité sont :

- Un agent est prioritaire sur son poste ;
- Un agent dont le poste est modifié est prioritaire sur un agent souhaitant bouger mais pas touché par la réorganisation ;

Les règles classiques des bourses aux emplois sont : priorité géographique, fonctionnelle et sociale s'appliquent sans hiérarchie. D'autres règles peuvent être ajoutées au plan local à condition d'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP).

Les CAP peuvent être saisies en cas de contestation de l'agent ou des organisations syndicales.

En matière de procédures d'affectation, la CFDT revendique :

- que tous les postes soient affichés en même temps ainsi que les conditions de transferts (régime indemnitaire, gestion des personnels, congés, régime RTT...) ;
- que la priorité géographique et sociale soit la priorité n° 1, le critère fonctionnel arrivant après ;
- que les services évitent tout déplacement d'office en jouant sur le volontariat, le télétravail ou les sureffectifs temporaires ;
- qu'il n'y ait pas de règle liée à l'ancienneté dans le poste.

NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES

Régulièrement, le gouvernement se voit obligé de relever le minimum de rémunération de la Fonction Publique, tombé en dessous du SMIC. A force, les grilles indiciaires se tassent, et en 2005 et 2006 il a fallu revoir **les grilles de salaire de tous les agents de la catégorie C.**

Ech.3 Adjoints Administratifs de 2 ^{ème} classe (sans concours)		
échelon	I.M.	Durée moy
1	292	1 an
2	293	2 ans
3	294	2 ans
4	295	3 ans
5	300	3 ans
6	305	3 ans
7	312	4 ans
8	319	4 ans
9	326	4 ans
10	338	4 ans
11	355	

Ech.5 Adjoints administratifs Principaux de 2 ^{ème} classe		
échelon	I.M.	Durée moy
1	294	1 an
2	295	2 ans
3	298	2 ans
4	308	3 ans
5	318	3 ans
6	328	3 ans
7	338	4 ans
8	350	4 ans
9	362	4 ans
10	379	4 ans
11	392	

Ech.4 Adjoints Administratifs de 1 ^{ère} classe		
échelon	I.M.	Durée moy
1	293	1 an
2	294	2 ans
3	295	2 ans
4	300	3 ans
5	308	3 ans
6	316	3 ans
7	325	4 ans
8	335	4 ans
9	345	4ans
10	356	4 ans
11	369	

Ech.6 Adjoints administratifs Principaux de 1 ^{ère} classe		
échelon	I.M.	Durée moy
1	325	2 ans
2	336	2 ans
3	347	3 ans
4	360	3 ans
5	377	3 ans
6	394	4 ans
7	416	
Spécial (*)	430	Réservé

(*) réservé pour l'instant à certains corps, dont les adjoints ne font pas partie

LES PRIMES

La CFDT se bat depuis longtemps pour l'amélioration du régime indemnitaire des adjoints administratifs de notre ministère et la résorption des écarts avec la filière technique. L'augmentation 2009 (de 190 à 440 € selon la région d'affectation) faisait suite à une année 2008 blanche pour de nombreux adjoints administratifs.

La différence selon les régions qui subsistait en 2009 tient au plan quadriennal de généralisation de l'ex-NBI « géographique » sous la forme d'un complément indemnitaire **non modulable**. Son montant était de 540 € (non revalorisé en 2009) dans les régions du groupe 1 (*) et 350 € dans les autres.

A signaler que pour les régions du groupe 2 (voir plus loin), l'augmentation prévue en 2009 était de 100 €, portés par la suite à 250 € sous la pression syndicale, notamment de la CFDT, pour que ce plan soit réalisé en 3 ans et non 4.

Evolution du régime indemnitaire des Adjoints Administratifs (en euros)

	2000	2005	Evolution 2000/2005	2006	2007	2008	2009	
AAP 1CL	1 630	2 920	+ 79%	3 120	3 320	3 320	3 510 (*) 3 860	+ 20 % + 32 %
AAP 2CL	1 630	2 780	+ 71%	2 985	3 180	3 180	3 370(*) 3 720	+ 21 % + 33 %
Agent/AA 1	1 630	2 685	+ 65%	2 885	3 085	3 085	3 275(*) 3 625	+ 22 % + 35 %
AA2					3 085	3 085	3 275(*) 3 625	+ 22 % + 35 %
(*) Complément géographique				537,6 (*)	540 (*)	540 (*)	540 (*)	

(*) seulement dans les régions du groupe 1 : Alsace, Lorraine, Champagne-Ardennes, Franche-Comté, Ile de France, Picardie, Nord-Pas de Calais, Haute-Normandie, Basse-Normandie

Régions groupe 2 : Aquitaine Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Corse, Languedoc-Roussillon, Limousin, Midi-Pyrénées, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes et Outre-Mer

1/ Complément géographique : une inégalité de moins !

Rappelons l'origine du complément géographique que perçoivent les personnels de catégories C et B administratifs. A la création de la Nouvelle Bonification Indiciaire, le ministère de la Fonction Publique entendait valoriser certains postes déterminés à l'avance. **La NBI « Durafour » est liée au poste occupé (on la perd quand on quitte ce poste) et exprimée en points d'indice ; elle compte pour la retraite au prorata du temps pendant lequel on la touche.** Le nombre global de points de NBI distribué était, jusqu'à la fin des années 90, limité par ministère en fonction des effectifs.

Dans un contexte où de nombreux B et C administratifs avaient des fonctions du niveau B, le risque était grand qu'il n'y ait parmi les administratifs que très peu de bénéficiaires.

La majorité des organisations syndicales a préféré accompagner un processus réservé à la filière administrative et permettant à terme de faire bénéficier de la NBI plancher tous les B et C administratifs.

Avant le terme des 7 tranches prévues, une organisation corporatiste a fait bloquer l'extension. Pour que tous ceux qui touchaient la NBI « Equipement » n'y perdent pas nous avons obtenu la création de ce complément géographique, non modulable et revalorisé comme le point d'indice. **L'objectif de faire bénéficier tous les B et C administratifs de ce complément restait : nous avons gagné. Mais il faut rester vigilant sur l'absence de modulation et la revalorisation, et obtenir son maintien en cas de congé de maladie de plus de 90 jours.**

En 2010, une augmentation générale de 450 € hors achèvement du plan de rattrapage de la NBI « géographique » a été obtenue. Elle est la première étape de rapprochement sur 3 ans avec le régime indemnitaire des adjoints du MAAP, qui est revendiqué par la CFDT depuis des années, avant même le rapprochement des services. Le complément indemnitaire géographique sera revalorisé, lui, de ... 13 €.

L'augmentation pour les adjoints ira donc en 2010 de 463 à 653 € selon la région, ce qui permettra à tous les adjoints ex-Equipement affectés en services déconcentrés d'avoir en 2010 un régime indemnitaire unique (enfin !)... à la modulation individuelle près ! Mais ce n'est qu'une étape. En 2010, la part fixe est de 553 € pour tout le monde, ce qui signifie l'extension à tous de la NBI issue des 5 premières tranches des accords « Durafour », une vieille revendication satisfaite !

2/Le régime indemnitaire des adjoints affectés en service déconcentré

grades	2009 Régions groupe 1			2009 Régions groupe 2			2010 toutes régions		
	Part modulable	Part fixe	Total	Part modulable	Part fixe	Total	Part modulable	Part fixe	Total
AAP1	3 510	540	4 050	3 510	350	3 860	3 960	553	4 513
AAP2	3 370	540	3 910	3 370	350	3 720	3 820	553	4 373
Adjoint 1 ^{ère} classe	3 275	540	3 815	3 275	350	3 625	3 725	553	4 278
Adjoint 2 ^{ème} classe	3 275	540	3 815	3 275	350	3 625	3 725	553	4 278

La part modulable se traduit par un coefficient individuel qui peut aller de 0,95 à 1,05 en services déconcentrés (en dehors de cette fourchette, il doit y avoir un rapport justificatif). Chaque agent a reçu fin 2009 une notification individuelle du montant de ses primes et de son coefficient. Mais il y a aussi un plafond par grade à respecter : nous revendiquons qu'il soit relevé pour que personne ne soit pénalisé. **Réf : circulaire juillet 2010**

3/ Le régime indemnitaire des adjoints d'administration centrale en 2010

grades	Part modulable	Part fixe	Total 2009	Part modulable 2010	Part fixe 2010	Total 2010
AAP-1	5 320	540	5 860	5 770	553	6 323
AAP-2	4 930	540	5 470	5 380	553	5 933
Adjoints 1 ^{ère} classe	4 490	540	5 030	4 940	553	5 493
Adjoints 2 ^{ème} classe	4 490	540	5 030	4 940	553	5 493

La part modulable se traduit par un coefficient individuel qui peut aller de 0,80 à 1,20 en administration centrale (en dehors de cette fourchette, il doit y avoir un rapport justificatif). Chaque agent a reçu fin 2009 une notification individuelle du montant de ses primes et de son coefficient. Mais il y a aussi un plafond par grade à respecter : nous revendiquons qu'il soit relevé en 2010 pour que personne ne soit pénalisé. **Réf : circulaire juillet 2010**

Nous revendiquons :

La poursuite de la revalorisation pour arriver à un seul régime indemnitaire, équivalant au moins à la moyenne des ministères ;

L'arrêt de l'individualisation des rémunérations : il y a déjà l'ex NBI, les bonifications d'ancienneté, les promotions de grade, il n'y a pas besoin d'un coefficient « binette » ;

La mise en place de commissions locales de concertation avec les organisations syndicales sur les critères de répartition des primes ;

L'abandon du projet d'application de la Prime de Fonctions et de Résultats à toute la filière administrative, les attachés en 2010, les secrétaires administratifs en 2011, puis les adjoints.



FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Les SALAIRES au 01 Juillet 2010 (Document USEE-CFDT)



TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT							
Échelons	IM	Brut	"à payer"	Échelons	IM	Brut	"à payer"	Échelons	IM	Brut	"à payer"				
Echelle 3 AA 2ème cl.	1 ^o	292	1 352,08	1 141,02	B-Type Administr. 1er niveau	1 ^o	297	1 375,17	1 160,50	Cat. A Administ. Attaché Administratif	1 ^o	349	1 616,00	1 348,85	
	2 ^o	293	1 356,67	1 144,89		2 ^o	303	1 403,00	1 183,99		2 ^o	376	1 741,00	1 453,19	
	3 ^o	294	1 361,33	1 148,83		3 ^o	319	1 477,08	1 232,90		3 ^o	389	1 801,17	1 503,41	
	4 ^o	295	1 365,92	1 152,70		4 ^o	325	1 504,83	1 256,06		4 ^o	408	1 889,17	1 576,86	
	5 ^o	300	1 389,08	1 172,25		S.A. Cl. Norm.	5 ^o	339	1 569,67		1 310,18	5 ^o	431	1 995,67	1 665,75
	6 ^o	305	1 412,25	1 191,80		6 ^o	352	1 629,83	1 360,40		6 ^o	461	2 134,58	1 781,70	
	7 ^o	312	1 444,67	1 219,15		7 ^o	362	1 676,17	1 399,07		7 ^o	496	2 296,58	1 916,92	
	8 ^o	319	1 477,08	1 232,90		8 ^o	370	1 713,17	1 429,95		8 ^o	524	2 426,25	2 025,15	
	9 ^o	326	1 509,50	1 259,96		9 ^o	384	1 778,00	1 484,07		9 ^o	545	2 523,50	2 106,33	
	10 ^o	338	1 565,00	1 306,28		10 ^o	395	1 829,00	1 526,64		10 ^o	584	2 704,08	2 257,06	
	11 ^o	355	1 643,75	1 372,01		11 ^o	418	1 935,50	1 615,53		11 ^o	626	2 898,58	2 419,40	
Echelle 4 AA 1ère cl.	1 ^o	293	1 356,67	1 144,89	12 ^o	439	2 032,67	1 696,64	12 ^o	658	3 046,75	2 543,08			
	2 ^o	294	1 361,33	1 148,83	13 ^o	463	2 143,83	1 789,43	1 ^o	434	2 009,58	1 677,37			
	3 ^o	295	1 365,92	1 152,70	B-Type	1 ^o	352	1 629,83	1 360,40	2 ^o	483	2 236,42	1 866,70		
	4 ^o	300	1 389,08	1 172,25	Administr.	2 ^o	368	1 703,92	1 422,23	Administratif	3 ^o	517	2 393,83	1 998,10	
	5 ^o	308	1 426,17	1 203,54	2 ^o niveau	3 ^o	384	1 778,00	1 484,07	Principal	4 ^o	551	2 551,25	2 129,49	
	6 ^o	316	1 463,17	1 221,28	S.A. Classe	4 ^o	405	1 875,25	1 565,24	5 ^o	590	2 731,83	2 280,22		
	7 ^o	325	1 504,83	1 256,06	Supérieure	5 ^o	420	1 944,75	1 623,25	6 ^o	626	2 898,58	2 419,40		
	8 ^o	335	1 551,17	1 294,74	6 ^o	443	2 051,25	1 712,15	7 ^o	673	3 116,17	2 601,02			
	9 ^o	345	1 597,42	1 333,34	7 ^o	465	2 153,08	1 797,15	8 ^o	706	3 269,00	2 728,59			
	10 ^o	356	1 648,42	1 375,91	8 ^o	489	2 264,25	1 889,94	9 ^o	746	3 454,17	2 883,14			
	11 ^o	369	1 708,58	1 426,13	B-Type	1 ^o	377	1 745,58	1 457,01	10 ^o	783	3 625,50	3 026,15		
Echelle 5 AAP 2ème cl.	1 ^o	294	1 361,33	1 148,83	Administr.	2 ^o	397	1 838,25	1 534,36	1 ^o	619	2 866,17	2 392,35		
	2 ^o	295	1 365,92	1 152,70	3 ^o niveau	3 ^o	421	1 949,33	1 627,08	2 ^o	657	3 042,08	2 539,18		
	3 ^o	298	1 379,83	1 164,44	S.A. Classe	4 ^o	445	2 060,50	1 719,87	3 ^o	695	3 218,08	2 686,09		
	4 ^o	308	1 426,17	1 203,54	Exceptionnel.	5 ^o	467	2 162,33	1 804,87	4 ^o	733	3 394,00	2 832,92		
	5 ^o	318	1 472,42	1 229,00	6 ^o	490	2 268,83	1 893,76	5 ^o	768	3 556,08	2 968,21			
	6 ^o	328	1 518,75	1 267,68	7 ^o	514	2 380,00	1 986,55	6 ^o	798	3 695,00	3 084,16			
	7 ^o	338	1 565,00	1 306,28	Document USEE-CFDT		7 ^o	821	3 801,50	3 173,06	HEA	881	4 079,25	3 404,89	
	8 ^o	350	1 620,58	1 352,68	Point mensuel au 01 Juillet 2010 :										
	9 ^o	362	1 676,17	1 399,07	Point brut =	4,63 €			Point net = voir **	3,86 €					
	10 ^o	379	1 754,92	1 464,80	* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (7,85%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...) ** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"										
	11 ^o	392	1 815,08	1 515,02											
Echelle 6 AAP 1ère cl.	1 ^o	325	1 504,83	1 256,06											
	2 ^o	336	1 555,75	1 298,56											
	3 ^o	347	1 606,75	1 341,13											
	4 ^o	360	1 666,92	1 391,35											
	5 ^o	377	1 745,58	1 457,01											
	6 ^o	394	1 824,33	1 522,74											
	7 ^o	416	1 926,17	1 607,74											

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Le décret du 06 juin 2008 a instauré une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Elle résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut sur quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation.

En 2008 il y a eu 2567 C administratifs du MEEDDM concernés, pour un montant moyen de 89 €. C'est dire le nombre des adjoints à qui les très faibles hausses de la valeur du point d'indice ne garantissent pas une évolution salariale au moins égale à la hausse des prix !

En 2010, le dispositif s'appliquera aux agents bloqués depuis 4 ans au sommet de leur corps ou de leur grade à la date du 31 décembre 2009. ainsi qu'aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 ou 2009 et faisant valoir leur droit à la retraite. Un simulateur de calcul est disponible sur le site de l'USEE-CFDT (<http://www.cfdt-ufeem.org/>).

CFDT

BULLETIN D'ADHESION

Union des syndicats de l'Ecologie et de l'Equipeement

Nom :

Prénom :

à retourner au secrétaire local

CFDT

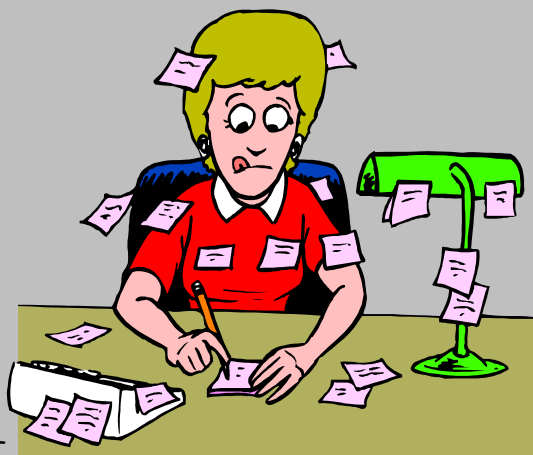
Grade :

Adresse :

ou à : USEE/CFDT

MEDDM, 30 Passage de l'Arche

92055 LA DEFENSE CEDEX fax : 01 40 81 24 05



déclare adhérer à la CFDT

date

guide agents-adjoints 2010.

signature



L'info c'est aussi sur le web !

Les sites de l'Union des Syndicats de l'Ecologie et de l'Equipeement CFDT :

Site intranet : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2>

(accessible UNIQUEMENT des postes informatiques du ministère)

Site Internet : <http://www.cfdt-ufeem.org>

(accessible de n'importe quel micro-ordinateur connecté à Internet)