CHSCT des DDI (15 mars 2018)

Relevé d'informations du CHSCT des DDI du 15 mars 2018 : télétravail, violences sexistes et sexuelles, feuille de route pour 2016-2018.

AP2022 et feuille de route : des pistes d'évolution susceptibles d'impacter fortement les agents

Éléments d'information sur la 2e réunion du groupe de travail relatif à AP2022 et ses conséquences sur la feuille de route du ministère de l'Agriculture.

Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF (15 février 2018)

Au sommaire : Action Publique 2022, « préfectoralisation » des services déconcentrés, modernisation des outils du quotidien, moyens et missions, qualité de vie au travail…

Comité technique ministériel du 8 février 2018 : relevé d'informations

Action Publique 2022, comité interministériel de transformation publique, sécurité sanitaire, décret du 29/12/2017, labels égalité et diversité, handicap, enseignement agricole et parcours professionnels des agents ont été abordés lors du CTM du 8 février 2018.

Comité technique « formation continue » (11 janvier 2018)

A l'ordre du jour de ce comité technique « formation continue » : le compte personnel de formation, les formations PAC et Chorus.

Comité technique des DDI (18 janvier 2018)

Principaux points abordés : élections professionnelles 2018, chantier « transformation numérique », bilan des SIDSIC, décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet.

Locaux parisiens du MAA : améliorations faites, en cours et à venir

Le point sur les travaux conduits ou en projet pour les sites parisiens du ministère de l'Agriculture.

Comité technique des DDI (14 décembre 2017)

Ce CT a abordé le sujet « action publique 2022 » et l'expérimentation de la DINSIC, dressé le bilan social 2016 et fait un point d'étape sur le décroisement « sécurité routière ». La CFDT a regretté la faiblesse du dialogue social, conduisant à des situations critiques pour les agents.

Comité technique ministériel du 7 décembre 2017 : relevé d'informations

Parmi les points évoqués lors de ce CTM : situation dans les SEA, crises sanitaires, enseignement agricole, élections professionnelles, budget du MAA…

Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 12 décembre 2017

Dialogue social insatisfaisant, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur : la CFDT propose la mise en place « d'espaces de dialogue » au sein de l'administration.

CAP des IPEF (5 décembre 2017)

Relevé d'informations de la commission administrative paritaire des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts du 5 décembre 2017.

Groupe de travail handicap : un bilan

Bilan du plan « Handicap » au MAA pour 2017 : peut mieux faire.

Comité technique d'administration centrale (28 novembre 2017)

Relevé d'informations concernant le comité technique spécial administration centrale (CT-AC) réuni le 28 novembre 2017.

Comité technique du secrétariat général (23 novembre 2017)

Relevé d'information concernant le comité technique spécial du secrétariat général du MAA, réuni le 23 novembre 2017.

CAP des adjoints administratifs (21 novembre 2017)

Relevé d'informations concernant la CAP des adjoints administratifs du 21 novembre 2017.

Anses : CHSCT du 10 novembre 2017

À l'ordre du jour : rapport d'activité des médecins de prévention, risques psychosociaux, handicap…
[Article mis à jour le 6 juin 2018.]

Promotions de grade, fonctionnement des CAP : quelles évolutions ?

Taux de promotion des agents, fonctionnement des CAP : suite à deux groupes de travail, le point sur ces deux sujets d'importance.

Baromètre social des DDI : quid des agents du MAA ?

Le 13 septembre 2017, les résultats du baromètre social concernant les agents du ministère de l'Agriculture en DDI et DDD ont été présentés aux organisations syndicales.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Denis van der Putten.

Le contexte

Fin 2016 a été décidée la mise en place d'un baromètre social

pour les agents en poste en DDI et DDD. Le questionnaire a été débattu dans les instances (comité technique du 13 décembre 2016 et CHSCT du 30 novembre 2016). L'enquête en ligne s'est déroulée du 25 janvier au 28 février 2017, et l'institut BVA s'est vu confier le traitement et l'analyse des résultats.

Les résultats ont été présentés lors du CHSCT des DDI du 4 juillet 2017 pour l'ensemble de la population enquêtée. Une restitution dans chaque ministère concerné est en cours et une présentation dans chaque direction est également prévue.

> *La CFDT regrette que l'analyse par ministère soit moins complète que l'analyse pour l'ensemble des DD.*

Au global, 10 950 agents ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 37 %. Parmi eux, 3 066 agents du MAA, soit 35 % des répondants. Ces scores sont dans la moyenne basse des études de climat social réalisées par BVA. L'administration confirme que les données récoltées resteront confidentielles.

> *La CFDT souligne que dans certaines directions, l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, et que la diffusion de l'enquête par l'intermédiaire des directeurs a été une difficulté pour certaines structures. La CFDT demande que l'organisation de la prochaine enquête soit moins précipitée, afin d'obtenir un meilleur taux de réponse.*

La CFDT regrette l'absence d'une partie du contingent annuel d'agents contractuels aux dates de l'enquête. Elle demande que lors de la prochaine édition, la date choisie permette d'interroger les agents contractuels et qu'une catégorie spécifique soit créée afin d'analyser leur situation.

Les résultats

70 % des agents se déclarent globalement satisfaits de leur travail. La satisfaction à l'égard des conditions de travail des agents est modérée : 59 %, alors que les conditions matérielles de travail conviennent à 75 %.

Pour la quasi-totalité des agents, les relations au travail avec les collègues, la hiérarchie et les partenaires sont très bonnes (de 80 % à 95 % de satisfaction). 90 % des personnels encadrants estiment avoir d'excellentes relations avec leur collaborateurs. Les agents ont un bon niveau de satisfaction à l'égard de leur supérieur hiérarchique : 79 % des agents estiment disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour organiser leur travail et 72 % d'objectifs clairs.

La CFDT se réjouit que les résultats de l'enquête montrent que les conditions matérielles, l'ambiance au travail et les relations humaines sont jugées satisfaisantes par les agents en DDI.

Pour 78 % des agents, il existe de bonnes possibilités de concilier vie personnelle et vie professionnelle. L'enquête nationale détaille les réponses : 71 % des agents de catégorie A sont d'accord, 81 % des agents de catégorie B et 87 % des agents de catégorie C.

Cette enquête souligne cependant de très fortes disparités en fonction des directions. En outre, 39 % des agents estiment manquer de reconnaissance dans leur travail.

> *La CFDT souhaite que l'enquête pour le prochain baromètre social, ou une enquête plus ciblée, permette de préciser les améliorations attendues par les agents pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, pour obtenir une plus grande reconnaissance de leur travail.*

Plus des trois quarts des agents ayant répondu (78%) estiment que leur charge de travail est inadaptée. Le rythme de travail a une incidence négative sur la santé pour plus d'un agent sur trois (40 %). Ce qui se traduit, pour les personnes concernées, par de la fatigue (82%), de l'anxiété (63%), de la nervosité (44%) ou de l'irritabilité (40%).

> *On peut en déduire que le risque de souffrance lié à une charge de travail trop importante demeure élevé pour environ 1 226 agents. La CFDT souligne, une nouvelle fois, l'importance des actions de prévention des pathologies*

psychiques et physiques (RPS) liées au travail.

Dans les situations difficiles, pour plus de 7 répondants sur 10, le supérieur hiérarchique direct est concerné par le bien-être de son équipe, à l'écoute et solidaire. En cas de difficulté, les collègues sont jugés bienveillants par 8 répondants sur 10. Si les agressions physiques existent (4% des agents en subissent plusieurs fois par an, soit plus de 240 agents touchés…), plus d'un agent sur deux est agressé verbalement au moins une fois par an.

La CFDT estime que la politique de lutte contre les agressions des agents doit être encore renforcée : tout doit être fait pour que le nombre des agressions diminue. La CFDT demande la mise en place d'outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. À cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS), et tous les outils mobilisés (fiche de signalement, circulaire DDI, guide DGAFP, guide de prévention du MAA).

Globalement, l'accompagnement en termes de ressources humaines satisfait 60 % des répondants.

S'agissant de la formation continue, dans la quasi-totalité des cas le supérieur hiérarchique direct permet de s'inscrire

et de suivre la formation demandée. Mais l'enquête d'ensemble montre qu'un agent sur deux a déjà renoncé à une formation, principalement en raison d'une charge de travail trop lourde.

> *La CFDT estime que les agents doivent pouvoir disposer de conditions de travail qui leur permettent un parcours professionnel riche et diversifié, ce qui passe par un libre accès à la formation. La CFDT demande que tous les membres de la chaîne hiérarchique veillent à ce que les besoins en formation soient bien identifiés lors des entretiens annuels et que les agents soient en mesure d'accéder à la formation.*

Les répondants sont très partagés quant à leur accompagnement pour évoluer professionnellement en cas de changement d'affectation : 56 % sont insatisfaits, dont 14 % fortement insatisfaits.

> *Les agents attendent une gestion des ressources humaines efficace. À cet effet, la CFDT demande que les moyens du SRH soient à la hauteur de ces attentes. Elle s'interroge sur d'éventuelles pistes de progrès du dispositif de conseil en mobilité, carrière et d'accompagnement personnalisé du ministère.*
>
> *Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du rapport de la mission inter-inspections d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI que l'absence de*

culture commune persiste dans toutes les DD, pour l'ensemble des agents, y compris les agents du ministère de l'Agriculture. Par ailleurs, 67 % des agents du ministère de l'Agriculture sont pessimistes lorsque l'on évoque l'avenir de leur qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations des DDI et DD déléguées doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation pour faire vivre les missions, avec les moyens humains ou matériels adéquats et une vision claire des politiques publiques.

Le baromètre social du MAA

L'enquête est réalisée du 27 septembre au 20 octobre 2017 inclus. Les résultats et l'analyse pourraient être disponibles début 2018.

La CFDT a insisté fin 2016 sur la nécessaire coordination avec le baromètre des DDI, afin de disposer de données similaires. Elle a également demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail du MAA.

La CFDT insiste également pour que le ministère incite les établissements publics sous sa tutelle (Anses, INAO, IFCE …) à diligenter leur baromètre social.

> *La CFDT précise que si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAA, il doit être considéré comme complémentaire des enquêtes RPS, chacun de ses outils devant conduire à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées, pour lesquels la CFDT souhaite que des moyens soient mobilisés à la juste hauteur des enjeux.*
>
> ***Ces baromètres sociaux n'auront de sens que s'ils s'accompagnent d'une véritable volonté d'agir.***
>
> *La CFDT y veillera au sein des CT et des CHSCT du ministère, des DDI et des établissements.*

N'hésitez pas à nous contacter pour toute précision sur ces enquêtes ou pour nous faire part de vos réactions.

Une charte de gestion pour le corps des IAE

Par note de service SG/SRH/SDCAR/2017-823 du 18 octobre 2017, le MAA officialise la charte de gestion pour le corps des IAE.

Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 17 octobre 2017

A l'ordre du jour de ce CHSCT-M : situation des SEA, influenza aviaire et RETEX, écoles d'ingénieurs et vétérinaires, CHSCT régionaux de l'enseignement agricole, prévention des agressions…

Comité technique spécial des DRAAF du 5 octobre 2017

Lors du CTS-DRAAF du 5/10/2017, les sujets concernant les conséquences problématiques des fusions étaient toujours d'actualité…

CTM « budgétaire » du 27/09/2017 – Encore un coup de rabot sur le BOP 215 – la PAC, l'enseignement et le sanitaire sont préservés, mais pas renforcés

Le ministre a présenté aux représentants du personnel le projet de budget 2018 pour l'agriculture et l'agroalimentaire.

CT-AC : un ordre du jour indigent

Compte rendu du comité technique d'administration centrale du 19 septembre 2017, à l'ordre du jour originel

particulièrement… indigent.

Déprécarisation : bilan 2016

Bilan et analyse des résultats du plan de déprécarisation pour l'année 2016.

Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail des DDI (4 mai et 4 juillet 2017)

Compte rendu des CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017 : circulaire relative à la protection des agents, baromètre social des DDI, harmonisation financière de la participation de l'employeur à restauration collective, points divers.

Comité technique ministériel du 6 juillet 2017 : relevé d'informations

Relevé d'informations concernant le comité technique ministériel (CTM) du 6 juillet 2017.

Le nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a rencontré les représentants du personnel

En ouverture du CTM du 6 juillet 2017, la CFDT a interpellé Stéphane Travert sur la direction qu'il souhaite donner au

MAA, et les moyens pour y parvenir.

Compte rendu du CHSCT ministériel du 23 juin 2017

À l'ordre du jour : situation dans les services d'économie agricole, handicap, canicule, troubles musculo-squelettiques en abattoir, agressions des agents, exposition aux pesticides…

Aménagement des locaux parisiens du MAA : les travaux se poursuivent…

Le point sur les travaux en cours sur les sites parisiens du ministère de l'Agriculture.

Première année du Rifseep au MAA : quel bilan pour les agents ? Quels changements en 2017 ?

Le 20 juin 2017, un groupe de travail du CTM s'est réuni pour dresser le bilan de la première année de mise en place du Rifseep au MAA.

La séance était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, assisté de Bertrand Mullartz et Noémie Le Quellenec. La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (DDT 31), Sybille Gantois (ASP Hauts-de-France), Martine Girard (LPA La Tour du Pin) et Eric Guibert (EPLEFPA Toulouse).

Calendrier

Les éléments concernant les modalités de mise en œuvre du Rifseep au MAA en 2016 sont récapitulées dans la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016 pour les administrateurs civils, les assistants de service social des administrations de l'État, les attachés d'administration de

l'État et les secrétaires administratifs.

S'agissant des corps de catégories C, une note spécifique (SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016) a été réalisée pour les corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et leur statut d'emploi et des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics.

La mise en œuvre du nouveau régime a été opérée progressivement pour les agents affectés au MAAF, en fonction de leur corps :

– au 1er juillet 2015 pour les administrateurs civils ;

– au 1er janvier 2016 pour les assistants de service social des administrations de l'État, ainsi que les inspecteurs généraux de l'agriculture ;
– en mai 2016 pour les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 ;
– en novembre 2016 pour les corps de catégorie C, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 .

Pour la suite, la bascule au Rifseep se fera à effet rétroactif au 1er janvier 2017 pour les corps d'ISPV et IPEF avec mise en œuvre effective en paye à l'automne 2017. La filière formation-recherche sera concernée le 1er septembre 2017. Enfin, les textes pour les IAE et les TSMA seront

préparés à l'automne pour une mise en place au 1er janvier 2018.

Bilan 2016

Pour chaque catégorie, le bilan présenté est basé sur la population d'agents présents dans le corps en 2015 et encore présents en 2016.

On constate des pourcentages élevés d'agents qui ont perçu un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015 : 11 % des catégories C , 16,4 % des secrétaires administratifs et 13,6 % des attachés. Les causes sont multiples : incidence du demi-traitement en cas de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, CLD…), mobilité (changement de secteur d'activité : administration centrale vers service déconcentré par exemple) et des départs en retraite en cours d'année.

Pour les catégories C, l'objectif de répartition de 50 % entre le G1 et le G2 a été respecté. Le choix du MAA a été d'harmoniser le régime indemnitaire des corps et des secteur d'emploi pour amener un rééquilibrage entre les secteurs « enseignement » et « services déconcentrés ».

> *La CFDT souhaiterait avoir un comparatif entre le réalisé 2016 et la projection réalisée par le MAA en juillet 2016 concernant la répartition des groupes de fonction par secteur d'activité.*

Pour ce qui est des attachés, la CFDT s'interroge sur la situation des chefs de mission qui ne figurent pas dans le bilan communiqué par l'administration.

Recours des agents

Le nombre de recours 2016 est de :
– 17 pour les attachés dont 7 concernant le groupe fonction ;
– 56 pour les SA, dont 18 concernant le groupe fonction ;
– 36 pour les adjoints administratifs dont 27 concernant le groupe fonction

L'administration souhaitait étudier en CAP uniquement les recours concernant la perte indemnitaire.

Les organisations syndicales ont demandé que tous les recours soient étudiés en CAP. Les cas d'agents subissant une perte indemnitaire ont été étudiés lors des CAP de printemps (attachés et secrétaires administratifs). En revanche, l'administration a mis en expertise, et reporté, les dossiers concernant la classification dans les groupes de fonctions.

L'administration confirme que tous les recours restants seront expertisés aux prochaines CAP de septembre et novembre 2017.

La CFDT a fait remarquer que la mise en œuvre du Rifseep a été faite dans la précipitation sans explication aux agents. Une information des agents sur le calendrier d'examen de

leurs recours est également sollicitée.

L'administration en est consciente et demandera qu'une nouvelle information soit donnée aux agents *via* les IGAPS et les directeurs de structures.

Projet de note de service

Cette nouvelle note de service (NS), amendant la NS SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016, permettra de consolider les barèmes et concerne tous les corps déjà passés au RIFSEEP excepté les catégories C (du fait des nouvelles règles de gestion par rapport à PPCR et au passage de 4 à 3 grades). Cette NS a vocation à se stabiliser puis être pérennisée ; *a contrario*, la NS dite « de campagne » sortira chaque année, avec des spécificités.

- **Chapitre sur le fonctionnement Rifseep**

La garantie individuelle (GI) est enclenchée lors de la bascule et reste pérenne. La GI est amenée à rester tant qu'il n'y a pas de changement de fonction apportant une situation plus favorable pour l'agent.

Les changements proposés dans cette NS sont à la marge et ont pour objectif de tenir compte de la réforme territoriale ayant conduit à la création de DRAAF XXL. Le projet tient compte des nouveaux périmètres et des distances, ainsi que de la

complexité liée au travail dans des unités multi-sites, et avec un partenariat élargi. À cela s'ajoute la possibilité pour chaque DRAAF de valoriser 5 chefs de mission « à enjeux » pour le corps des attachés.

La CFDT a demandé pourquoi le MAA faisait une cotation en 3 groupes pour les chefs de service, et a souligné la difficulté des chefs de services qui ne disposent pas d'une équipe étoffée pour assurer des missions d'autant plus complexes qu'elles sont à l'interface de plusieurs ministères (exemple des secrétaire généraux des DDCSPP). Le seul critère de taille conduisant à « déclasser » ces postes en G3 ne paraît pas pertinent. Une analyse des fonctions dans le cadre d'un dialogue social local pourrait consolider celle de l'administration centrale, tout en prenant mieux en compte les spécificités de certaines structures (exemple des responsables de site dans l'enseignement agricole), ou de certains postes à enjeux.

Ainsi, la CFDT souhaiterait une prise en compte de l'expertise dans la reconnaissance faite aux agents à travers leur groupe de fonctions (et pas seulement des critères de management) dans toutes les structures du MAA.

L'administration présente le dispositif des 5 postes à enjeux prévus dans les DRAAF XXL comme une réponse à cette préoccupation, dans la mesure où cela permet d'avoir une plus

grande marge de manœuvre et plus de flexibilité au regard des cas particuliers.

> *La CFDT relève néanmoins à titre d'exemple, quelques cas à prévoir à l'avenir :*
> *– les EPL technologiques qui sont souvent d'une gestion plus complexe (multi-sites) que l'enseignement supérieur ;*
> *– certains SA qui sont chargés de la coopération internationale dans les EPL et ont des fonctions complexes qui ne sont pas reconnues dans le groupe de fonction ;*
> *– certains nouveaux métiers où il est demandé une expertise particulière au sens d'une compétence complexe (différent de l'expérience).*

La demande de reconnaissance de l'encadrement intermédiaire dans les « grands EPL» avec plusieurs sites distincts sera étudiée par l'administration.

• **Chapitre sur le barème Rifseep**

Les agents logés par « nécessité absolue de service – NAS » voient leur IFSE dotée d'un montant d'environ 1/3 moins élevé que leurs homologues non logés car la DGAFP considère le logement comme un avantage en nature devant être pris en compte dans la rémunération.
En toute logique, le CIA ne devrait pas être impacté, l'avantage en nature étant déconnecté de la notion de valeur

de service.

> *La CFDT note que la situation de ces agents s'améliore par rapport à la situation précédente, où le régime indemnitaire des agents logés par NAS était diminué de moitié. Elle précise aussi que le malaise des agents concernés n'est pas tant lié à la rémunération indemnitaire qu'au fait d'être « corvéables à merci », nuits et week-ends, y compris pour des interventions sur les exploitations des lycées, qui sont éventuellement sans aucun rapport avec leur savoir-faire. La demande des personnels logés par NAS est donc prioritairement orientée vers une meilleure régulation des sollicitations qui leur sont faites pendant les astreintes.*

- **Chapitre sur les garanties (annexe IV)**

La nouveauté introduite par le projet de note de service concerne les agents ayant touché une part CIA très élevée en 2016 : la part supérieure à 200 % du taux de base sera transformée en « garantie indemnitaire – complément IFSE ».

À la demande des organisations syndicales, la note sera enrichie d'exemples, pour une meilleure compréhension du dispositif, notamment pour expliciter les cas de mobilité entre secteurs d'activités, et les décotes appliquées dans le cas d'une mutation, depuis l'administration centrale vers un service déconcentré par exemple.

- **Chapitre sur les modalités de recours Rifseep (annexe VI)**

L'administration a envoyé aux organisations syndicales la veille au soir de la réunion une annexe à la NS précisant les nouvelles modalités de recours Rifseep. Cette annexe sera également ajoutée à la note de service SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016 pour les catégories C.
Cette annexe a pour objectif d'éviter qu'un nombre trop important de recours soient étudiés en CAP et d'alléger la procédure. Ainsi l'administration propose que les agents puissent faire une saisine directement à leur hiérarchie pour contester un classement dans le groupe de fonction. Cette demande d'expertise locale en lien avec l'Igaps permettrait de gagner du temps et de régler un certain nombre de situations par le dialogue, en donnant une réponse formelle à l'agent *via* la MAPS. En cas de réponse défavorable, l'agent aura dans un second temps la possibilité de saisir le président de la CAP.

Notes de service dites « de campagne » pour la modulation indemnitaire 2017

Les corps qui adhéreront au Rifseep au 1er janvier 2018 (IAE et TSMA) se verront appliquer les mêmes modalités (modulation de la prime spéciale) qu'en 2016.
Les corps qui entreront tardivement en 2017 dans le dispositif Rifseep se verront appliquer le taux de base du CIA, sans modulation (pas de campagne). Il s'agit des IPEF, ISPV et TFR.

Pour les catégories C, le CIA sera neutralisé à 100 %, comme en 2016. Il est précisé que les agents qui ont changé de grade (AA1 et AP2 fusionnés en C2) bénéficieront d'une garantie du montant servi auparavant.

> *Les organisations syndicales réclament une révision de la note de service spécifique des catégories C prenant en compte les 3 nouveaux grades (C1, C2, C3), la garantie ne pouvant être considérée que comme une solution transitoire.*

Pour les SA et les attachés, il n'y aura pas de préciput en 2017. Néanmoins, les services bénéficieront de plus grandes marges de manœuvre car ils ne seront plus dans l'obligation d'employer une partie de leur dotation de CIA pour maintenir le montant servi aux agents (du fait de la transformation en garantie indemnitaire–complément IFSE).

Vos représentants en CAP et la permanence CFDT sont à votre disposition pour toute question. N'hésitez pas à nous contacter !