

<http://www.snetap-fsu.fr/Requalification-des-agents-de,3396.html>



Requalification des agents de catégorie C en B (adjoints administratifs, adjoints techniques et ATFR)

- Métiers - TFR-ATFR - Carrière, rémunération, conditions de travail - CAP des ATFR : Adjoints techniques de formation et de recherche -
Date de mise en ligne : mardi 24 février 2015

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

groupe de travail du 17 février 2015 compte-rendu

S'est tenue le 17 février dernier un groupe de travail « [CTM](#) » consacré à l'étude du projet du dispositif de requalification des agents de catégorie C en B. La [FSU](#) était représentée par des élus du SNETAP-FSU (notamment de Caroline Brukhanoff, élue de la [CAP](#) des adjoints administratifs) et du SNUITAM-FSU.

Le ministre avait pris l'engagement d'améliorer les conditions salariales de la catégorie C du Ministère de l'Agriculture (filière administrative-filière technique et filière formation et recherche). Il y a eu les mesures de revalorisation des grilles de rémunération et du régime indemnitaire. Il s'agit aujourd'hui de soumettre à la Fonction publique et à la Direction du Budget, **un plan de requalification** passant par une augmentation du taux maximum de promotion interne par changement de catégorie, par examen professionnel et par liste d'aptitude. Ce plan triennal de requalification de C en B passerait du taux réglementaire actuel de 20 % à 65 %, appliqué sur 5 % de l'effectif du corps d'accueil.

Ce relèvement de taux serait proposé pour la filière administrative et la filière formation-recherche. Le taux resterait inchangé pour la filière technique en raison du pyramidage actuel des corps des adjoints techniques (467 agents) et des techniciens supérieurs (5686 agents).

Présentation de l'administration

Une mesure exceptionnelle pour les agents de catégorie C du Ministère de l'Agriculture qui devra être défendu par notre ministre auprès de la Fonction Publique et de la Direction du Budget !!!

Un coût conséquent !!! En effet 300 000€/an sur 3 ans sur un budget total du ministère de l'agriculture qui avoisine les 5 milliards d'euros !!! C'est une dépense colossale... Sur ce point précis, la FSU a rappelé que la revalorisation indiciaire des [IPEF](#) qui concernait beaucoup moins de personnels avait coûté 9 à 10 fois plus au budget du ministère et qu'il ne s'agissait donc pas d'un effort « conséquent » du ministère mais au mieux d'un bien faible rattrapage !

Afin de justifier ce plan, l'administration fait le constat d'une hausse des niveaux de qualification et de compétences des agents qui occupent aujourd'hui les postes de catégorie C ainsi que l'accroissement des attentes de l'État employeur pour les postes de catégorie B, tout en maintenant un nombre de postes de catégorie C.

Un tour de table puis des échanges avec les organisations représentatives ont permis de mettre en avant plusieurs priorités

Demande 1 : avoir une vision précise des populations éligibles à ce dispositif de requalification (critère d'ancienneté, quels personnels du [MAAF](#), IFSE etc..). L'administration en a accepté le principe et va se rapprocher des services concernés pour dresser cet état des lieux.

Demande 2 : nécessité d'étudier avec minutie les missions données aujourd'hui à ces agents de catégorie C qui accomplissent de plus en plus des missions de catégorie B, par exemple les adjoints administratifs dans les [EPL](#) ! S'il peut y avoir nécessité de maintenir une catégorie C (maintien d'un rôle social de l'employeur pour favoriser l'entrée dans la FP de personnes fragiles, notamment pour les adjoints techniques), il est urgent de redéfinir avec précisions les missions de ces agents dits « d'exécution » car dans notre ministère (ce qui est différent dans d'autres), la division entre B et C n'est pas stricte.

Demande 3 : justement une telle étude est nécessaire tout particulièrement pour les adjoints techniques afin de connaître avec précision les missions réellement exercées et leur positionnement en B ou C . L'administration en a accepté le principe et se tournera vers les [IGAPS](#) et les structure d'accueil de ces personnels pour réaliser cette

étude.

Demande 4 : un groupe de travail sur les modalités des épreuves de l'examen professionnel pourra se réunir.

La FSU (SNETAP et SNUITAM) est intervenue de nouveau pour dénoncer le faible taux de promotion (3%) des adjoints administratifs contre 10 et 12 % pour les autres personnels de catégorie C, les adjoints techniques et les [ATFR](#), soulignant que cette catégorie de personnels avait été particulièrement frappée par des décisions passées :

- disparition de nombreux postes de SA, bloquant les possibilités de promotion interne et transfert des missions de B assurées par des C, avec des niveaux de responsabilité élevée pour des agents dits « d'exécution » sans reconnaissance notamment salariale ;
- pas ou peu d'ouverture de postes de SA qui pouvaient être accessibles aux C par les voies normales, statutaires. Ces deux premiers points entraînant de fait un assèchement de la promotion interne statutaire normale. C'est d'ailleurs cela qui avait entraîné la mise en place du plan précédent de requalification avec l'activation de la clause de sauvegarde lorsque les taux de promotion effectifs sont devenus insuffisants. En 2015, les mêmes causes produisant les mêmes effets !
- un « trou » d'air de deux années dans les promotions (2013 et 2014) avec la fin du précédent plan de requalification en 2012 qui a vu redescendre le nombre de promu à un niveau très bas ;
- la pyramide des âges des adjoints administratifs qui pénalise les agents de 50 ans et les bloque dans leur promotion (quelques agents par an sur un effectif totale de plus de 3000 ;
- la nécessité de remonter ce taux de 65 % et même davantage pour un corps majoritairement féminisé au nom de l'égalité professionnelle (alors que le corps des adjoints techniques largement masculinisé bénéficie de fait d'une pression moindre pour obtenir une promotion puisque les effectifs de départ sont nettement moins élevés) ;

La FSU a également pointé les difficultés rencontrées par les agents de catégorie C pour participer aux formations et a donc insisté sur la nécessité d'un accompagnement des agents dans le cadre de la préparation aux concours. Une enquête est d'ailleurs en cours afin d'analyser les raisons de la faible participation de la catégorie C aux offres de formation continue.

Enfin, la FSU a exprimé la nécessité d'une **clause de revoyure** au bout de deux ans permettant d'une part de dresser un bilan partagé des deux premières années de ce plan de requalification et d'autre part, permettre éventuellement la reconduction à l'identique de ce plan pour une ou deux années supplémentaires. Cette clause de revoyure permettrait de ne pas considérer ce plan de requalification comme purement conjoncturel mais pourrait l'inscrire dans une démarche plus structurelle de requalification des personnels du ministère. A ce stade, l'administration n'a pas répondu à cette demande que la FSU portera lors des réunions prochaines.

Le SRH adjoint a pris note de tous ces éléments et conclu à la nécessité de se réunir de nouveau avant la présentation du dossier du MAAF devant Bercy, dans les semaines à venir. Il a maintenu le taux de 65 % comme un maximum, tout en acceptant la possibilité de rediscuter de ces éléments au regard des éléments apportés par les études à venir.

La FSU suivra attentivement ce dossier et vous informera régulièrement des suites données.

Information importante : prise en compte du service CUI/CAE pour la liste d'aptitude

Dans une décision récente d'octobre 2014, le Conseil d'État saisi par une agent de la fonction publique hospitalière, a indiqué :

« Considérant qu'en égard à l'objet de ces dispositions qui, ainsi que le précise l'article 35 de la loi du 9 janvier

Requalification des agents de catégorie C en B (adjoints administratifs, adjoints techniques et ATFR)

1986, est de favoriser la promotion du personnel appartenant déjà à l'administration, la condition d'ancienneté de services publics qu'elles fixent doit s'entendre comme visant les personnes ayant servi pendant au moins neuf ans en qualité d'agent d'un service public administratif, y compris celles qui y ont été employées, pendant tout ou partie de cette période, dans le cadre de contrats relevant du droit privé en vertu de dispositions législatives particulières » (Conseil d'État, 5ème / 4ème SSR, n° 363482 du 1er octobre 2014)

Si cette décision concerne la fonction Publique Hospitalière, elle fait jurisprudence et est aisément transférable à la fonction publique d'État.

Aussi la FSU appelle tous les agents éligibles à un dispositif de promotion par liste d'aptitude à être vigilants pour la prise en compte de l'intégralité de leur service.

N'hésitez pas à saisir vos représentants FSU sur ce dossier.

Pour la délégation FSU

Caroline Brukhanoff (SNETAP)

Jean-Marie Le-Boiteux (SNETAP)

Fabrice Cardon (SNETAP)

François Toubin (SNUITAM)