

<http://www.snetap-fsu.fr/CAP-des-SA-les-18-et-19-novembre.html>



# CAP des SA les 18 et 19 novembre 2015

- Métiers - Administratif.ve - Carrière, rémunération, conditions de travail - CAP des Secrétaires Administratifs -



Date de mise en ligne : vendredi 20 novembre 2015

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

Deux points principaux étaient à l'ordre du jour de cette [CAP](#) : Mobilités, Avancement-Promotion. Plusieurs recours d'agents ayant saisi la CAP ont également été étudiés.

### **Mobilité**

Conformément à la loi Informatique et Libertés, aucune information nominative n'est inscrite dans ce CR. veuillez prendre contact avec vos élus [FSU/CGT](#) pour avoir ces informations.

### **Avancement**

Conformément à la loi Informatique et Libertés, aucune information nominative n'est inscrite dans ce CR. veuillez prendre contact avec vos élus FSU/CGT pour avoir ces informations.

CEPENDANT, la CGT et la FSU sont intervenues à plusieurs reprises sur les difficultés rencontrés par les représentants du personnel pour travailler sur les listes de promovables proposés par leurs structures locales respectives. En effet, de nombreuses erreurs subsistent encore dans les documents remis, essentiellement côté [ASP](#).

L'administration nous a dit que les deux systèmes informatiques ressources humaines étant différent, il était difficile de les relier. La mise en qualité, compte tenu de la volumétrie de mise à jour à effectuer, ne pouvait être envisager qu'au fil de l'eau.

En clair, seul les dossier des agents proposés par l'ASP bénéficient d'une mise à jour, les autres doivent attendre. Pourquoi ce traitement différents entre agents ?

La CGT et la FSU entendent bien l'argumentaire, mais savent aussi que le manque de personnel dans les bureaux de gestion participe à l'adoption de ce mode opératoire par l'administration. Et cela n'est pas acceptable. Chaque agent doit pouvoir compter sur un dossier qui reprenne sa situation avec exactitude. C'est pourquoi la FSU et la CGT, représentant les secrétaires administratifs ont demandé à l'administration de mettre les moyens nécessaires pour cette mise à jour.

### **Nos remarques sur l'attitude de l'administration concernant les promotions et avancements**

L'administration et les [IGAPS](#) naviguent au gré de leurs besoins parmi des argumentaires qui contredisent parfois les critères qu'ils disent se donner du type : il faut veiller à l'équilibre des secteurs, ces fonctions sont plutôt des fonctions typiques C, la cotation [PFR](#) du poste n'est pas suffisante pour un passage à la classe supérieur, les fonctions exercées sont stratégiques etc . Quand cela les arrangent et pour contrer les représentants du personnel tous les coups sont bons ;

Un argument qui revient souvent en CAP : attention, il ne faut pas perturber l'ordre de proposition des structures ce ne serait pas compris au niveau local.

Rappelons que les représentants du personnels n'ont pas a entrer dans ce jeu pour établir leur propre liste. Dès lors qu'un agent est proposé par sa structure localement, il n'y a réglementairement rien qui empêche les représentants du personnel de l'inscrire dans leur liste de proposition. La FSU et la CGT ne considère pas que le compte rendu des discussions d'un groupe de travail sur l'établissement d'une liste de proposition intersyndicale les engage.

De plus, concernant le nombre de proposés pour l'ASP, l'affaire n'est pas claire : l'ASP dit avoir transmis une liste complète correspondant à son droit de tirage. L'administration ne retransmet aux représentants du personnel qu'une liste partielle. Où sont passé les autres agents ? Sans doute dans les méandres des flux informatiques.

### **Promotion dans le corps des SA du 1er juillet 2015**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude pour une promotion au choix dans le corps des SA, les agents appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau et justifiant d'au moins neuf années de service public au 1er janvier

2015.

Nous reprenons dans le tableau qui suit uniquement le nombre d'adjoints administratifs remplissant les conditions.

Nombre d'agents promouvables	Nombre de promotions	70% au choix	30% par examen professionnel
3200	82	22	10

Les IGAPS ont préparé la liste des proposés de l'administration sur la base des critères suivants :

Reprise des proposés de l'administration qui n'avaient pas été retenus lors de la dernière CAP

Adjoints administratifs au grade d'AAP1

Ancienneté et nature du poste occupé

Pour les plus jeunes qui sont proposés la nature du poste (poste stratégique)

La liste des proposés de l'administration est composée à 50% d'adjoints des services déconcentrés, 30% de l'enseignement et 20% de l'administration centrale et des offices.

L'âge moyen de la liste est de 52 ans

Les représentants du personnel sont tous intervenus sur la présence sur la liste des proposés d'un AAP2 qui venait contredire les principes arrêtés par les IGAPS. Rappelons que la CAP des SA a pour principe de ne promouvoir dans le corps des SA que les adjoints administratifs ayant atteint le grade terminal de leur corps.

Pour l'administration : dans les affaires ressource humaine, la cohérence n'est pas absolue. Elle est en service commandée.

**En conséquence et sur le principe, les représentants du personnels se sont opposés à cette promotion. La CAP a donc émis un avis partagé sur celle-ci.**

QUE DEVONS NOUS PENSER DE L'ATTITUDE DE L'ADMINISTRATION ?

Elle ne respectent pas les règles qu'elle même énonce, mais demande aux organisations syndicale de ne pas s'en affranchir

**Avancements au grade de SA classe supérieure à compter du 1er juillet 2016**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude pour un avancement au choix dans le grade des SA de classe supérieure, les SA justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon de la classe normale et d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de la catégorie B ou de même niveau. Le taux promus/promouvables est de 12%

Nombre d'agents promouvables	Nombre de promotions	70% au choix	30% par examen professionnel
930	111	78+1 de reliquat	33

**Avancements au grade de SA classe exceptionnelle à compter du 1er juillet 2016**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude pour un avancement au choix à la classe exceptionnelle, les SA justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6ème échelon de la classe supérieure et d'au moins 5 années effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau. Le taux promu/promouvables est de 11%

Nombre d'agents promouvables	Nombre de promotions	70% au choix	30% par examen professionnel
710	86	61+1 de reliquat	25

### Demandes d'intégration dans le corps des SA

Toutes les demandes ont reçu un avis favorable

### Accueil en détachement dans le corps des SA

Conformément à la loi Informatique et Libertés, aucune information nominative n'est inscrite dans ce CR. veuillez prendre contact avec vos élus FSU/CGT pour avoir ces informations.

### Départ en détachement dans le corps des Techniciens Supérieurs

Conformément à la loi Informatique et Libertés, aucune information nominative n'est inscrite dans ce CR. veuillez prendre contact avec vos élus FSU/CGT pour avoir ces informations.

### Titularisation dans le cadre du plan de déprécarisation

Conformément à la loi Informatique et Libertés, aucune information nominative n'est inscrite dans ce CR. veuillez prendre contact avec vos élus FSU/CGT pour avoir ces informations.

**Prolongation de la période de stage pour une durée de 6 mois pour deux agents.** La FSU et la CGT sont intervenus avec force sur ces dossiers. Pour l'un, la parité syndicale s'est prononcée pour la titularisation et l'administration pour la prolongation Pour l'autre, manquant d'éléments la parité syndicale s'est abstenue et l'administration s'est prononcée pour la prolongation.

### Recours

#### Recours PFR sur la part fonction

5 recours ont été porté à connaissance de la CAP dont :

4 émanant de SA en poste à l'ASP :

Pour 2 agents l'avis de la CAP est partagé. Les représentants du personnels se sont exprimé pour une revalorisation de la part fonction et l'administration pour un maintien du coefficient.

Pour un agent qui demandait une révision de sa fiche de poste, les représentants du personnel ont voté pour une revalorisation à 3,5 du coefficient et l'administration pour un maintien (avis partagé donc).

Enfin pour le dernier agent ASP, l'avis de la CAP est défavorable : les représentants du personnel se sont abstenus

et l'administration s'est positionnée pour un maintien

1 émanant d'un SA en poste dans le secteur de l'enseignement

Pour cet agent, la CAP a émis un avis défavorable. L'administration se prononçant pour le maintien, [CFDT](#) et [FO](#) pour une revalorisation du coefficient et [UNSA](#), FSU et CGT s'abstenant. Nous conseillons à cet agent pour un prochain recours de nous contacter afin de disposer d'éléments suffisants pour pouvoir le défendre avec efficacité.

Suite des expertises sur recours vus à la dernière CAP

Pour un agent de l'ASP qui demandait une part fonction à 4, le coefficient a été réévalué à hauteur de 3,5.

Pour un agent en [DRAAF](#) qui demandait une part fonction à 4, l'avis de la CAP est défavorable, la FSU et la CGT ont voté pour, la CFDT, l'UNSA et FO se sont abstenus.

### **Recours entretien professionnel et fiche de poste**

Pour un agent du secteur de l'enseignement ayant présenté un recours sur son entretien professionnel, l'avis de la CAP est favorable

Pour un agent ASP demandant la modification de sa fiche de poste, l'avis de la CAP est défavorable : FSU et CGT votant pour, CFDT, UNSA et FO s'abstenant

### **Bonification**

Rappel : 1 mois pour 90% des effectifs du corps pris en considération.

2 agents ont été proposés par leur structure à 0 mois

Pour les autres, le nombre de mois à distribuer étant supérieur au nombre d'agents éligibles ; la CAP s'est positionné

- sur des critères d'exclusion en 1 : Agents en fin de fonction, carrière inactive
- sur des critères de préférence en 2 : agents ayant obtenu le moins de bonification au cours des 3 dernières années et agents ayant le plus d'ancienneté dans le corps

### **Déclaration préalable commune de la FSU et de la CGT**

Après les attentats de Charlie Hebdo et de l'hyper casher en début d'année, la France vient de nouveau d'être victime d'attaques terroristes abominables ce vendredi 13 novembre 2015.

Comme tout le pays, nous sommes en deuil.

Nous pensons à toutes les victimes de cette lâcheté, et nous sommes solidaires de leurs proches.

Nous saluons tous les services publics encore en fonction comme : les forces de polices et d'armées, les pompiers les services de secours et de santé qui agissent sans relâche depuis la 1ère explosion.

Nous saluons avec la même intensité la solidarité très forte qui s'est spontanément manifestée.

En frappant indifféremment la population, en ciblant des lieux de culture, de sport ou tout simplement de loisirs et de rencontres amicales, fréquentés par beaucoup de jeunes, les terroristes envoient un message clair : c'est bien toute la société et ses libertés qui sont aujourd'hui visées.

Nous pensons qu'en ce jour, par respect et par égard pour les victimes et nos concitoyens ce n'est pas le moment d'en dire plus.

Comme en janvier dernier, nous tenons à réaffirmer à ces misérables fascistes que la France ne leur fera pas le cadeau de céder à la peur ni de renier ses principes.

A l'horreur, opposons la force de la République.

Nous aurions pu arrêter là notre déclaration mais une des réponse n'est-elle pas de continuer nos activités habituelles. Alors nous continuerons en abordant les points que nous avons prévus avant cette tragédie.

### **Sur le décroisement des effectifs entre le [MAAF](#) et le MEDDE**

La liste des agents faisant partie du 1er cycle de décroisement, avec changement de [BOP](#) et qui seront placés en position normale d'activité (PNA) à compter du 1er janvier 2016 doit nous être communiquée lors de cette CAP. Nous l'attendons donc. Nous dénonçons, une nouvelle fois la perte de compétences techniques pour le MAAF en terme de politique de l'eau.

### **Sur la réforme territoriale**

Nous dénonçons le calendrier à marche forcée de cette réforme. Nous insistons sur le décalage entre les textes nationaux et la réalité vécue sur le terrain par les personnels. Les agents vivent très mal l'absence de visibilité sur leur affectation et leurs missions futures dans le cadre de la nouvelle organisation. Ils s'interrogent sur la pérennité des multi-sites au delà des 3 ans de mise en ½uvre de cette réforme, ainsi que sur les diverses modifications concomitantes à cette réforme (nouveaux schémas régionaux d'implantation des services de l'Etat, administration 3.0...incidence sur les DDI avec repositionnement de certaines missions à un niveau départemental, etc.)

Cette réforme présentée comme « une opportunité intellectuelle » de réorganisation de l'Etat pourrait bien s'avérer comme une continuation du plan social déjà initié avec la fusion des directions départementales. De fait se pose aujourd'hui la question de la place de l'Etat dans les territoires et de la qualité du service public.

La CGT et la FSU réaffirme avec force leur volonté commune de défense des agents et du service public.

### **Sur les mesures d'accompagnement des personnels**

Nous prenons acte des mesures d'accompagnement qui sont proposés. Pour autant nous souhaitons revenir sur l'indemnité de départ volontaire (IDV). En effet, ouvrir la possibilité de bénéficier de ce dispositif jusqu'à 2 ans de l'âge légal de départ en retraite, pourra permettre à certains agents de quitter leurs fonctions mais les risques de décote subsistent. Il est donc nécessaire d'examiner la faisabilité d'une prise en compte des cotisations pension civile par le MAAF ou de tout autre dispositif.

### **Sur la vente programmées de 9 implantations de l'IFCE (ex-haras nationaux)**

L'IFCE se défait de son patrimoine, et donc de son histoire. Nous déplorons le bouleversement inhérent à ces ventes qui touchera inévitablement les personnels. Nous demandons un suivi particulier pour les agents de ces sites.

Nous dénonçons le mensonge de l'administration, à l'époque de la mise en ½uvre initiale de la réforme des haras, présentée comme une opportunité et sans conséquence pour les personnels. Nous mesurons aujourd'hui l'écart entre la version mirifique et la réalité.

### **Sur les services d'économie agricole et les services de contrôle de l'ASP**

La mise en place de la nouvelle [PAC](#), avec en parallèle la charge supplémentaire des corrections graphiques à faire sur les déclarations PAC est insupportable pour les agents. Malgré les retards et les augmentations de charges programmés sur les instructions des dossiers et les contrôles dans tous les services concernés, l'administration n'engage pas de mesures suffisantes pour répondre aux besoins des équipes et ne garde comme rustine que la perspective de recourir à des contrats précaires non formés et sous payés pour sauver une campagne désastreuse. En conséquence, comme les dossiers ne sont pas réglés et les agents chargés des contrôles, aussi bien à l'ASP que dans les DDT, n'ont pu commencer leur travail à temps pour 2015. Ainsi des risques de retard sont à attendre avec des conséquences financières non négligeables (comme les risques de refus d'apurement) pour l'Etat.

### **Sur le plan de requalification**

En terme de carrière, le MAAF a obtenu un plan de requalification qui permettra à un nombre plus important d'adjoints administratifs de passer SA par rapport à la clause de sauvegarde prévue statutairement. Pour autant, on est loin du plan nécessaire pour répondre à la légitime attente des agents. A la CGT et à la FSU, nous comprenons donc ce plan comme un premier pas, il devra être suivi d'un plan plus ambitieux.

De plus, nous vous demandons que les modalités de l'examen professionnel soient revues. : suppression des épreuves écrites, un seul oral sur la base du [RAEP](#) (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

### **Sur le [RIFSEEP](#)**

Ce nouveau régime indemnitaire qui se substitue à la PFR va se mettre en œuvre dès 2016. Nous tenions à vous rappeler que la FSU et la CGT ont voté contre ce nouveau régime indemnitaire à la fonction publique comme au [CTM](#) du MAAF. L'individualisation de la rémunération divise les personnels et est un obstacle à l'intégration des primes dans le salaire.

Pour l'ASP a proprement dit, nous réitérons notre exigence dans le cadre de la PFR de l'alignement à 3,5 part F comme pour le reste du ministère.

### **Sur la casse du code du travail et les attaques incessantes au statut de la fonction publique.**

Nous exigeons un droit protecteur pour les salariés et agents.

A peine les lois Macron et Rebsamen votées, le gouvernement compte engager, suivant les préconisations du rapport Combexelle, une réforme qui attaque le code du travail.

Derrière la volonté affichée de simplification, se dissimule en fait, un projet de déréglementation qui vise à affaiblir les droits des salariés.

La construction du code du travail en France est issue de luttes et négociations depuis un siècle.

En ce qui nous concerne, CGT et FSU, nous ne laisserons pas s'installer une société libérale à l'anglo saxonne qui compte, aux Etats Unis, 40 millions de pauvres affichés. Nous refusons tout ce qui renforce la soumission des salariés à l'exploitation patronale.

Nous sommes Français, et en ces heures sombres, si modèle il y a, c'est le modèle républicain issu du Conseil National de la Résistance.

Nous appelons tous les fonctionnaires à se mobiliser pour la défense du code du travail car, n'en doutons pas, viendra ensuite la casse du statut de la fonction publique.

### **RÉPONSES DE L' ADMINISTRATION ET NOS COMMENTAIRES**

A l'habitude et pour tous les sujets transversaux (réforme territoriale, décroisement des effectifs, IFCE, SEA ....) l'administration nous renvoie au niveau [CTM](#).

Pourtant, nous estimons qu'il est de la responsabilité des représentants du personnel en CAP de porter de tels sujets, y compris pour ce qui concerne la casse du code du travail. Le code du travail a été la cible d'attaques depuis de nombreuses années. Ainsi tente-t-on de préparer les esprits à accepter l'inacceptable. Médias et politiques se relaient dans ce rôle de préparation. Le parallèle avec le statut de la fonction publique qui ne se justifierait plus, qui serait un frein à la modernisation de l'action publique et autres joyeusetés doit être fait. Être solidaires entre salariés du privé et fonctionnaires est une nécessité.

### **Sur les sujets qui concernent le corps des secrétaires administratifs**

#### **RIFSEEP**

Le groupe de travail au niveau du comité technique ministériel qui s'est réuni a permis d'éclairer les représentants du personnel sur les contraintes de l'administration concernant ce dispositif. Et pour ce qui concerne la prise en compte de l'expertise professionnelle, suite au questionnement de la CFDT, l'administration est dans l'impossibilité de la prendre en compte dans le système d'information tel qu'il existe (non paramétrable pour l'instant). Ce sujet sera revu en interministériel.

#### **Déprécarisation**

Un point global sera fait et le dispositif qui sera mis en place par le MAAF présenté après promulgation de la loi et réception des directives de la fonction publique. Dans l'attente l'administration travaille actuellement sur le vivier (recensement des personnels éligibles). L'administration nous signale que ce nouveau plan de déprécarisation sera de moindre ampleur.

Pour la CGT et la FSU ce sont bien tous les contractuels qui devraient être titularisés, nous le rappelons.

#### **Plan de requalification**

L'administration nous dit avoir noté la satisfaction des représentants du personnel au vu de la mise en ½uvre de ce plan de requalification. Elle insiste sur le fait que la fonction publique avait donné un avis négatif à la proposition faite considérant que le MAAF usait trop de la clause de sauvegarde et des plans de requalifications pour les personnels. Sans l'engagement fort du ministre et de la secrétaire générale, nous n'aurions rien eu.

Pour la FSU et la CGT, nous entendons l'insistance du MAAF pour que sa demande aboutisse. Pour autant, notre rôle de représentants du personnel est bien de revendiquer davantage au vu de la situation du corps des adjoints administratifs et nous continuerons de le faire. Les contraintes budgétaires trop souvent avancées, les blocages de la fonction publique sur les demandes faites ne sont pas de nature à nous faire renoncer à exiger le meilleur pour les personnels

#### **Réforme de l'examen professionnel**

La feuille de route du ministère prévoit la réunion d'un groupe de travail sur le sujet. Il devrait être programmé début 2016. La CGT et la FSU ont insisté pour que les examens professionnels pour la requalification se fassent bien sous la forme d'un simple oral de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Le groupe de travail prévoit une réflexion sur tous les examens professionnels, c'est une autre problématique. C'est pourquoi nous avons insisté pour que la décision d'un oral unique soit prise dès maintenant pour les adjoints administratifs qui choisiront de passer cet examen.

#### **Requalification de B en A**

L'administration note la demande des représentants du personnel. La FSU et la CGT ont rappelé que c'était également une de leur revendication même si elle n'avait pas été rappelé lors de leur intervention préalable. L'administration ne méconnaît pas notre position. Rappelons que lors de la mise en place de la PFR, nous avons demandé le passage en catégorie A pour les secrétaires administratifs déjà ciblés comme effectuant des missions de A.

### **Difficulté pour avoir accès aux données contenues dans leur dossier au niveau local par certains agents (proposition d'avancement entre autre)**

Suite à l'intervention d'une organisation syndicale sur ce sujet, l'administration fera un rappel aux structures et demandes aux représentants du personnel de faire remonter les cas dont ils auraient connaissance.

La FSU et la CGT ont précisé que seuls les dossiers des personnels présents dans les bureaux de gestion des personnels en administration centrale avaient valeur juridique. Pour consulter son dossier au niveau local, il n'y a donc pas lieu de faire une demande écrite. L'information sur les propositions ou non d'avancement et de promotion doit être faite au niveau local.

### **Vos représentants FSU et CGT**