

<http://www.snetap-fsu.fr/CAP-des-Secretaires-Administratifs,2841.html>



CAP des Secrétaires Administratifs - 26 novembre 2013 : déclaration FSU

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

Date de mise en ligne : vendredi 29 novembre 2013

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

En préambule, nous voulons dénoncer avec force, les conséquences des pratiques de l'administration en matière de déprécarisation. Ainsi, nous n'acceptons pas que des mobilités soient imposées pour des agents payés en tant que non-titulaires sur les budgets des établissements d'enseignement, en [CFA](#), [CFPPA](#), dans les ateliers technologiques, ... Ces agents exercent leurs fonctions depuis des années et nous exigeons leur titularisation sur place, sans obstacle de rattachement budgétaire.

Pour le service public et ses agents, inlassablement la situation continue de se dégrader encore et encore.

Le projet de loi de finances 2014 pour le [MAAF](#) se traduit par de nouvelles suppressions d'emplois, touchant plus particulièrement les adjoints et les secrétaires administratifs. 492 suppressions d'emplois sont ainsi programmées, dans tous les secteurs, même ceux annoncés comme devant être préservés (alimentation) ou renforcés (enseignement). En dehors de l'indigente revalorisation des grilles indiciaires des déroulements de carrières et de l'indemnitaire des corps de la catégorie C, aucune mesure catégorielle n'est inscrite au projet de loi de finances. Et il n'est même pas certain que le financement de ces mesures puissent se faire.

Ah, si, que l'on m'excuse, il en existe une, ou apparemment le financement ne semble poser aucun problème, puisque elle concerne l'extension d'un régime indemnitaire plus élevé, pour une partie des [IPEF](#) !

Avec l'absence de revalorisation de la valeur du point Fonction Publique, l'augmentation de la retenue pension, les secrétaires administratifs voient leur pouvoir d'achat une nouvelle fois diminué.

Le gouvernement annonce vouloir supprimer la [PFR](#) pour la remplacer par une nouvelle indemnité, l'IFEFP. Si ce n'est plus la PFR, cela y ressemble tellement que toutes les organisations syndicales, hormis la CGC, ont voté contre, dans les deux conseils supérieurs (Etat et Fonction Publique Territoriale). La différence entre la PFR et l'IFEFP, c'est comme la différence entre la [RGPP](#) et la MAP, tout cela est finalement la même différence qu'entre le coca cola et le pepsy cola ; seules les puristes

s'y retrouvent. Les principes de l'individualisation de la rémunération et les inégalités de rémunération entre fonctions sont maintenues dans cette nouvelle mouture de la PFR. C'est tout ce que combat la [FSU](#) depuis la création de la PFR, et nous pouvons aujourd'hui nous réjouir de voir certains syndicats rejoindre notre opposition à ces principes, alors qu'ils avaient accompagné la mise en place de la PFR.

De nouvelles menaces planent sur les missions du service public et sur les services. Après la suppression décidée pour les missions ADS (aide au droit des sols) et ATESAT (ingénierie d'appui aux collectivités territoriales), avec un impact important sur les possibilités de mutation, des menaces pèsent aujourd'hui sur les fonctions support exercées dans les services départementaux. La FSU dénonce les objectifs de réduction forcée des moyens consacrés à ces fonctions, que le MAAF voudraient réduire à 7% des effectifs dans les services. Cela ne peut que se traduire par une baisse inacceptable des moyens et une dégradation de la formation, de la gestion des ressources humaines, de la prise en charge des dossiers individuels des agents, de la logistique, des relations sociales, ... Cela va rendre inefficace les services des secrétariats généraux dans les DDI. Et les projets de certains préfets d'aller vers un regroupement des secrétariats généraux des directions départementales dans un seul service au sein

de la préfecture, ne vont pas améliorer la situation et l'inquiétude des agents. La FSU demande l'arrêt immédiat des réductions d'effectifs dans les secrétariats généraux et l'arrêt des projets de restructuration.

La RGPP est peut-être terminée, mais elle est remplacée par la MAP, qui donne les mêmes résultats.

Ainsi, le dernier rapport en date, le rapport Pêcheur, (dont le gouvernement entend mettre en place rapidement certaines propositions), attaque directement les principes du statut de la Fonction Publique, et entend ainsi imposer des mobilités aux agents et une déconcentration poussée dans la gestion des corps, avec toujours un pouvoir accru aux préfets. Le rôle des [CAP](#) en sortirait profondément modifiée, avec le risque de ne plus pouvoir défendre les demandes des agents, en terme de mutations, de recours individuels, ... Ce rapport n'est pas acceptable, l'ensemble des organisations syndicales l'ont clairement dit à Mme le Ministre de la Fonction Publique.

Nous souhaitons aussi alerter la CAP sur la restructuration en cours à l'INAO.

Avec la casse des effectifs, la restructuration engagée par la direction porte ses fruits puisque de nombreux agents des sites supprimés sont fortement poussés à la mobilité. Les agents concernés par l'opération de restructuration, doivent pouvoir faire valoir leurs droits et leurs priorités de reclassement. Pour cela, il faut qu'une liste précise des sites et des agents concernés soit établie et transmise à chaque CAP. Nous dénonçons l'absence de la direction de l'INAO dans les pré-CAP, le non respect des procédures (6 mois de délais de réponses pour les recours des agents !!). Voilà affiché le mépris des agents. La direction n'est pas capable d'apporter des réponses claires aux questions des agents, et le ministère apparaît étrangement absent ...

La FSU rappelle aussi l'inquiétude des agents concernant les transferts de compétences prévues par le projet de loi décentralisation (crédits européens, transferts lors de la créations de métropoles, ...).

L'absence d'information sur la situation et le périmètre exact des missions transférées, ne peut pas continuer, alors que les missions de programmation sont en cours.

Nous demandons que des mesures de requalifications collectives soient prises pour reconnaître l'élévation des qualifications des personnels et augmenter notablement les promotions dans les corps de niveau supérieurs, notamment de C en B. Nous tenons à faire remarquer que cette revendication s'inscrit aussi dans la volonté d'atteindre une véritable égalité femmes - hommes, que le gouvernement annonce vouloir mettre réellement en oeuvre. Aux actes donc !

Précisons encore, que, outre l'augmentation significative du nombre de promotions dans les corps supérieurs, et du nombre d'avancements, nous ne nous satisfaisons pas des modifications apportées concernant les modalités pratiques pour les promotions vers les corps de catégorie A.

Nous demandons à ce que la mobilité fonctionnelle sur place soit d'abord étudiée et rendue possible. Nous demandons ensuite, à ce que les agents lauréats de l'examen professionnel, ou, inscrits sur la liste d'aptitude puissent postuler sur tous les postes ouverts dans toutes les circulaires mobilité (MAAF, MEDDE, [ONF](#), [ASP](#)...) de l'année. Si certains agents n'obtiennent pas de poste à cette occasion, nous demandons qu'ils aient alors le choix d'être réinscrit au titre de l'année suivante et de pouvoir postuler sur un nouveau cycle annuel de mobilité, ou de pouvoir choisir sur une liste de postes prioritaires.

Concernant le fonctionnement des CAP, nous réaffirmons ici, qu'il n'y a pas d'accord des syndicats, et donc, pas de la FSU en particulier, sur les propositions faites par l'administration lors des réunions de travail, lesquelles n'ont fait l'objet d'aucun relevé de conclusions, ni de texte final, soumis aux syndicats.

Ainsi, nous n'acceptons pas la gestion des avancements par MAPS, avec un quota par MAPS, et la mise en place d'une réserve de postes. Nous demandons que les avancements soient étudiés pour l'ensemble du territoire, sur la base de critères objectifs. La pratique retenue par le ministère se traduit par des inégalités de traitement, selon que l'on est SA dans telle ou telle MAPS, avec des différences d'âge ou d'ancienneté de service public, très importantes. Où est l'égalité de

traitement des agents face à l'avancement ? La mise en place d'une réserve risque aussi de conduire à une gestion clientéliste d'un petit nombre d'avancement, en dehors de tout critère objectif. La FSU est résolument opposée à cela, et nous rappelons qu'en réunion de

groupe de travail, aucun syndicat n'avait approuvé cette façon de gérer les avancements.

Enfin, nous souhaitons souligner d'abord le travail accompli par les personnels du bureau de gestion et ce malgré des conditions de travail se dégradant de plus en plus, malgré de multiples dysfonctionnements du système d'information RH, pour lesquels nous

demandons qu'il y soit remédié sans attendre, tant pour les gestionnaires que pour les agents gérés.

Mais la CAP tend à n'être plus qu'une chambre d'enregistrement. Et les propositions faites par le SRH sur la gestion, ne sont pas de nature à éviter cette dérive.

Une redite : en matière de mutations, nous dénonçons d'abord, la multiplication des postes annoncés comme susceptibles d'être vacants, alors même que le titulaire précédent est déjà parti. Nous n'acceptons pas que des postes non pourvus et qui sont ouverts à la mobilité soient l'objet d'une telle réserve, permettant ensuite un choix parmi les candidats et les postes à pourvoir, au moment d'arbitrages apparaissant de plus en plus comme totalement arbitraires et opaques. Un nombre grandissant de chefs de service n'accepte pas non plus ce fonctionnement et nous l'ont fait savoir. Si des postes ne sont plus pourvus et qu'ils rentrent dans le plafond d'emploi de la structure, ils doivent être ouverts sans réserve lors de la circulaire mobilité.

Nous demandons en cas de concurrence entre candidats de plusieurs corps, qu'un véritable arbitrage intercorps ait lieu, associant les élu-e-s du personnel des CAP concernées, et ne se résumant pas à l'entérinement du choix du chef du service d'accueil.

Nous rappelons notre opposition totale à l'obligation que tend à imposer l'administration des 3 ans dans le poste avant de pouvoir obtenir une mutation. Outre que cette gestion ne repose sur aucun fondement réglementaire, elle a été considérée par un précédent

ministre de la fonction publique comme contradictoire avec les principes de la loi mobilité. Qui plus est, le [CHSCT](#) du MAAF a délibéré pour dénoncer cette gestion pouvant altérer la santé au travail des

demandeurs. Nous demandons à l'administration de respecter ces éléments, et de ne plus imposer cette règle pouvant mettre en danger la santé des agents.

Pour les avancements, nous demandons à ce que la CAP ait un réel rôle dans l'élaboration du tableau d'avancement, qui ne se réduise pas à une simple approbation d'un classement effectué par le réseau des [IGAPS](#). L'interclassement des IGAPS, quasiment limité

au nombre d'avancements possibles, n'est au final que celui de l'administration. Nous proposerons donc à cette CAP, notre liste de propositions, à égalité de considération avec celle de l'administration.

Et pour finir, une conclusion hélas, toujours d'actualité, car il s'agit de notre attente du changement, qui est toujours aussi vif. Nous n'acceptons pas toutes ces conséquences très négatives pour les missions de service public et pour les salariés. Nous ne soutenons pas

les choix faits par les gouvernements successifs face à la crise des recettes budgétaires, alimentée par les politiques libérales, de protection de la finance spéculative. D'autres choix, que ceux de faire payer les dérives de la finance par les salariés et en attaquant le service public et la protection sociale, sont possibles !