

<http://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des,3048.html>



# Compte rendu de la CAP des Secrétaires administratifs du MAAF des 26 et 27 mai 2014

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

Date de mise en ligne : vendredi 6 juin 2014

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

## Déclaration préalable commune de la [FSU](#) et de la [CGT](#)

Les personnels de la Fonction Publique se sont mobilisés de manière unitaire le 15 mai dernier pour dire leur refus de la politique gouvernementale menée contre les fonctionnaires. Avec eux, nous dénonçons une nouvelle fois le gel de la valeur du point Fonction Publique depuis 2010 et que le gouvernement entend prolonger jusqu'en 2017.

Les gouvernements changent, le mépris envers les fonctionnaires demeure.

La FSU et la CGT insistent sur le fait que l'austérité actuelle (que de manière indolore, on nomme crise, comme si cette crise tombait des cieux sans relation avec les politiques socio-économiques mises en place), cette austérité, donc, savamment orchestrée par les politiques libérales a pour conséquences de "faire les poches" aux plus faibles. La paupérisation, voulue et entretenue de la Fonction Publique, à laquelle nulle catégorie, nul corps, n'échappe s'accompagne pour beaucoup d'une dégradation des conditions de vie.

Le déclasserement, M. le Président, nous guette toutes et tous. Ce n'est qu'une question de temps.

Depuis 2000, les agents perdent près de 2 mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales.

Nous dénonçons l'indigence des mesures concernant la grille de la catégorie C et les mesures cosmétiques du début de la catégorie B, et l'absence de perspective pour la refonte générale des grilles et déroulements de carrière.

Nous rappelons une nouvelle fois nos revendications :

- " Des avancements d'échelon permettant des gains effectifs de pouvoir d'achat tout au long de la carrière
  - " Des avancements de grade en nombre pour que chacun puisse, a minima, atteindre le dernier échelon du grade le plus élevé de son corps avant son départ en retraite
  - " Des requalifications massives de C en B et de B en A, en juste reconnaissance des qualifications et compétences acquises
  - " Une révision des grilles, en priorité pour la catégorie C, avec pour cette catégorie des corps à deux grades, avec un reclassement dans les nouvelles grilles apportant un réel avantage à chacun, avec un traitement indiciaire brut de début de carrière à 1.700€ pour la catégorie C
- Dans le même temps et de manière inexorable, tel un rouleau compresseur, les remises en cause des missions de service public continuent.

La loi de finances 2014 pour le [MAAF](#) se traduit par de nouvelles suppressions d'emplois. 492 sont ainsi programmées, dans tous les secteurs, même celles annoncées comme devant être préservées (alimentation) ou renforcés (enseignement). Les établissements publics sont particulièrement visés, avec des fermetures de sites comme à l'IFCE, à l'[IGN](#) ou à l'INAO, dans les CPCM.

Concernant les CPCM, nous attirons votre attention sur la situation au CPCM Rhône-Alpes, qui voit 12 collègues sur 50 déposer des demandes de mutation, quel que soit le corps ou le ministère d'origine, sans compter les conséquences de la décision de fermeture du site de Grenoble. Nous demandons un bilan sur les demandes de mobilité concernant les structures CPCM depuis la création de ces structures.

La tension sur les effectifs au MEDDE se traduit de fait par un refus quasiment systématique d'accepter des postulants venant du MAAF sur des postes MEDDE, sans considération des qualifications et du profil des intéressés, ni de l'intérêt du service.

**Après la dernière loi de décentralisation, qui organise de nouveaux transferts de compétences (crédits européens, création des métropoles, ...), le gouvernement annonce une grande réforme de l'organisation territoriale de la République. Demain, cela risque concrètement de se traduire par de nouvelles remises en cause de mission du service public de l'État, par de nouvelles réorganisations des services de l'État.**

La [RGPP](#) est peut-être terminée, mais elle est remplacée par la MAP, qui donne les mêmes résultats. Nous demandons que le rapport Pêcheur, (dont le gouvernement entend mettre en place rapidement certaines propositions), qui attaque directement les principes du statut de la Fonction Publique, et qui entend ainsi imposer des mobilités aux agents et une déconcentration poussée dans la gestion des corps, avec toujours un pouvoir accru donné aux préfets, soit clairement dénoncé par le gouvernement et ne soit pas suivi d'effet.

En matière de déprécarisation, nous ne comprenons pas pourquoi le MAAF fait paraître une note de service (NS du 7 mai 2014), fixant une liste des postes ouverts au titre de 2014 pour la déprécarisation dans le corps des SA (idem pour les déprécarisations dans le corps des TSMA : 19 postes dans l'enseignement, 8 postes sur le [BOP 206](#) - alimentation, 40 postes pour le BOP 215 (Administration Centrale, [DRAAF](#), DDT-M, ...), 3 postes à l'IFCE, 3 postes à l'[ASP](#).

Nous n'acceptons pas cette limitation a priori apportée aux droits des agents de bénéficier de la titularisation, et nous réaffirmons que tous les agents éligibles au dispositif de déprécarisation doivent pouvoir bénéficier de la titularisation, sur place, sans discrimination liée au programme budgétaire de rémunération, ni de la dotation d'effectif de la structure d'emploi.

Concernant les promotions dans le corps des SA, nous nous étonnons de voir que des agents promouvables au 1er janvier 2014 n'apparaissent plus dans la liste des agents promouvables. Est-ce parce qu'ils partent en retraite entre le 1er janvier et le 1er juillet ? Pour nous, la qualité d'agents promouvables s'apprécie au 1er janvier de l'année de l'établissement du tableau d'avancement.

Nous rappelons notre exigence d'un alignement immédiat de la cotation minimum à 3,5 de la part fonction de la [PFR](#) pour les SA en poste à l'ASP, à FAM, à l'INAO ou à ODEADOM, par rapport à leurs collègues dans les services du MAAF.

Pour la mise en place de l'IFSE, nous dénonçons son passage en force.

Nous réaffirmons le rôle des [CAP](#), pour pouvoir défendre les demandes des agents, en terme de mutations, de recours individuels, ..., ce rôle étant remis en cause par le rapport Pêcheur.

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.

Nous rappelons notre opposition à la gestion des avancements par MAPS, avec un quota par MAPS, et la mise en place d'une réserve de postes. Nous agissons ainsi pour qu'il n'y ait pas d'inégalité de traitement, selon que l'on est adjoint technique dans telle ou telle MAPS ou à l'IGN ou aux Haras avec des différences d'âge ou d'ancienneté de

service public très importantes, pour qu'il y ait moins de clientélisme.

Nous prenons acte des dernières positions de l'administration exprimées le 14 mai 2014, remettant en cause la gestion par MAPS des avancements au moins à titre expérimental et acceptant la présentation de liste alternative de candidats à l'avancement par les syndicats. Si nous acceptons le principe d'une élaboration de liste syndicale au consensus, celle-ci doit alors être traitée à égalité de considération avec celle de l'administration.

Nous attendons maintenant que les engagements pris par Monsieur le Chef du service Ressources Humaines le 14 mai 2014 soient suivis d'effet :

" transmission aux représentants des personnels la totalité des propositions émises par les structures locales,

" transmission aux représentants des personnels les éléments de connaissance du corps (par secteur, géographique, ...)

" cela bien en amont de la CAP, afin de permettre l'élaboration syndicale d'une liste

" information des agents sur les propositions d'avancement ou de promotion faites par le responsable hiérarchique doté du pouvoir de proposition, sur les suites données par l'administration à la proposition.

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, ce que nous déplorons. Et les propositions faites par le SRH sur la gestion ne sont pas de nature à éviter cette dérive.

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. Nous nous offusquons de voir que certaines demandes de mutation de SA sont considérées dans le pavé comme irrecevables au motif d'un délai insuffisant dans le poste occupé. Nous refusons ces éliminations de faite, et demandons que chaque cas puisse être examiné par la CAP.

Et pour finir, une conclusion hélas, toujours d'actualité, car il s'agit de notre attente du changement, qui est toujours aussi vive. 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 !

## Réponses de l'administration et nos commentaires

**Pour tout les sujets transversaux** (déroulements de carrière, missions, suppressions d'emplois....) 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.

Ainsi, lorsque nous revendiquons la revalorisation des grilles avec une priorité à la catégorie C, nous savons qu'une réelle revalorisation en débutant par le bas de grille entraînerait la revalorisation de l'ensemble des grilles. Nous avons

trop goûté les revalorisations débutant par les corps de catégorie A+ et censés tirer tout le monde vers le haut. Le constat est criant : les écarts de rémunération se sont creusés entre le bas et le haut de l'échelle de rémunération avec un tassement vers le bas des corps intermédiaires. La smicardisation des secrétaires administratifs en début de grille est née

de cette politique de baisse des salaires, non appliquée aux grands corps.

**Sur la [NBI](#)** et la PFR, suite à l'intervention de l'[UNSA](#) sur le sujet : l'administration nous a rappelé le caractère exclusif de la PFR et signalé que pour le [RIFSEEP](#) il en serait de même.

**La FSU, qui n'était pas pour la mise en ½uvre de la NBI**, au sens où elle se substituait souvent à des avancements de grade pour les agents et ne pouvait être versée à tous ceux qui, par leurs fonctions, pouvaient y prétendre, a dénoncé dès les réunions de concertation une pratique non appliquée aux attachés Dommage, à ce moment nous étions très seuls quand nous avons dénoncé cela dans notre analyse de la PFR.

Pour information dans les premiers corps éligibles au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) figure le corps des SA pour une application au 1er juillet 2015 au plus tard. (voir décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) . Pour autant, l'administration n'a fait état que de la bascule des adjoints administratifs à cette date mais a noté la complexité du dispositif et signalé qu'elle ferait au plus simple pour la mise en ½uvre de ce dernier..

**Sur le recrutement des travailleurs handicapés** : L'administration rappelle les difficultés rencontrées lors des dernières CAP (problème de recrutement, d'accompagnement, de titularisation). Elle signale le travail interne de révision de la note de service ministérielle sur le sujet pour maximiser les chances d'intégration des travailleurs handicapés ainsi que du plan triennal handicap qui seront soumis aux organisations syndicales.

La FSU a demandé à l'administration de joindre au compte rendu de cette CAP, ses propositions, faites lors du dernier CT action sociale pour aller vers une politique de recrutement réussie. Nous devons en effet sortir de la politique du chiffre, avec gel des [ETP](#) pour les structures "mauvais élève".

**Sur le fonctionnement des CAP** : L'administration a noté l'approche favorable au nouveau fonctionnement proposé concernant les avancements et promotions. Si une liste syndicale consensuelle est présentée, elle sera considérée avec un intérêt particulier et égal à celle de l'administration (si les conditions essentielles sont remplies)

**Pour la FSU c'est un pas en avant qui vient d'être franchi**. Pour autant, des zones d'ombre demeurent telles "les conditions essentielles devant être remplies"....nous ne sommes pas complètement naïf. Nous aurions préféré, et c'était notre demande initiale, que différentes listes syndicales puissent être examinées à égalité avec celle de l'administration.

Le service des ressources humaines partage le sentiment de dysfonctionnement global du système concernant la

mobilité. Un travail sur l'effectivité des vacances de poste devrait être initié. Il faut que les CAP redeviennent décisionnaires.

Pour la FSU il y a urgence à agir, y compris sur la pratique des trois ans d'ancienneté dans le poste qui n'est assise sur aucun texte réglementaire.

## Mobilité

La FSU est ré-intervenue concernant les demandes de mobilités d'agents en poste dans les CPCM. Nous craignons que certains agents soient en souffrance. L'administration s'est engagée, à notre demande à étudier le nombre de mobilités qui ont été faites par les agents affectés dans ces centres depuis leur création. Par contre, elle débutera cette étude par les 2 CPCM dans lesquels il y a eu demande cette année et nous rendra compte des résultats.

**La FSU est intervenue concernant les demandes émanant de SA inscrites sur les listes d'aptitudes pour une promotion en attaché.** En effet, le classement des postes a été avancé par l'administration (poste classé 1 pour les attachés et IAE ; poste classé 2 pour les IDAE et attachés principaux en priorité avec possibilité pour les attachés et IAE si pas d'autre postulant ; poste classé 3 pas ouvert aux attachés et IAE), l'administration nous a alors affirmé que les fiches de postes affichées bien le classement du poste. De plus, nous avons vertement réagi au positionnement de l'administration sur la demande d'un poste de chef d'unité SEA : ce poste était trop technique pour un attaché. Aussi, si nous retirons tout les postes dits techniques dans les DDI et DRAAF...que reste-t-il ? Nous avons posé la question mettant l'administration dans l'embarras. Pour la FSU, la filière administrative n'est pas une sous-filière

**La FSU est intervenue sur le rôle des IGAPS** lors des suppressions de missions en donnant des exemples. Ainsi l'incitation à se trouver un poste avant la prise de décision permet certes d'afficher un impact sur les personnels moins important quand la décision tombe mais prive les agents de certains avantages (prime de restructuration par exemple...) et sans notre vigilance et notre action leur imposerait le traitement commun des 3 ans dans le poste retrouvé. Pour la FSU, les IGAPS, bras armé de l'administration, servent davantage les structures que les personnels et les agents n'ont déjà plus confiance.

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

## Avancements au grade de SA à compter du 1er juillet 2014

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.

Nombre d'agents promouvables	Nombre de promotions	70% au choix	30% par examen professionnel
3200	32	22	10

MAPS	Nombre d'adjoints administratifs promouvables	Nbre de promotions
Nord Pas de Calais, IDF, Picardie	254	1
Alsace, Franche Comté, Lorraine	255	2

Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie	370	2
Centre, Pays de la Loire	349	2
Aquitaine, Poitou Charente	281	2
Limousin, Midi Pyrénées	308	2
PACA, Corse, Languedoc-Roussillon	319	2
Auvergne, Rhône Alpes	339	2
Outre Mer	147	1
Administration Centrale et internationale	294	2
Champagne Ardenne, Bourgogne	226	1
Établissements publics	91	1
Offices	141	1
Divers (CLD, congé parental....)	166	1
<b>TOTAL</b>	<b>3540</b>	<b>22</b>

## Avancements au grade de SA classe supérieure à compter du 1er juillet 2014

Nombre d'agents promouvables	Nombre de promotions	70% au choix	30% par examen professionnel	Constitution réserve
1023	123	87	36	4

MAPS	Nombre d'adjoints administratifs promouvables	Nbre de promotions
Nord Pas de Calais, IDF, Picardie	41	4
Alsace, Franche Comté, Lorraine	37	3
Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie	57	5
Centre, Pays de la Loire	57	5
Aquitaine, Poitou Charente	47	4
Limousin, Midi Pyrénées	55	5
PACA, Corse, Languedoc-Roussillon	56	5
Auvergne, Rhône Alpes	55	5
Outre Mer	24	2

Administration Centrale et internationale	83	7
Champagne Ardennes, Bourgogne	41	4
Établissements publics	12	1
Offices	344	31
Divers (CLD, congé parental....)	11	1
Promotion disponible pour répartition		1
<b>TOTAL</b>	<b>920</b>	<b>83</b>

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

## **Avancements au grade de SA classe exceptionnelle à compter du 1er juillet 2014**

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.

Nombre d'agents promouvables	Nombre de promotions	70% au choix	30% par examen professionnel	Constitution de la Réserve
759	83	58	25	3

MAPS	Nombre d'adjoints administratifs promouvables	Nbre de promotions
Nord Pas de Calais, IDF, Picardie	24	2
Alsace, Franche Comté, Lorraine	29	2
Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie	38	3
Centre, Pays de la Loire	43	4
Aquitaine, Poitou Charente	35	3
Limousin, Midi Pyrénées	35	3
PACA, Corse, Languedoc-Roussillon	34	3
Auvergne, Rhône Alpes	33	3
Outre Mer	11	1
Administration Centrale et internationale	66	6
Champagne Ardenne, Bourgogne	32	3

Établissements publics	11	1
Offices	252	21
Divers (CLD, congé parental....)	5	0
TOTAL	648	55

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

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

Toutes les demandes ont reçu un avis favorable

## **Prolongation de détachement dans le corps des SA**

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

## **Demande de détachement interne de technicien dans le corps des SA**

Toutes les demandes ont reçu un avis favorable

## **Demande de détachement dans le corps des SA de l'IGN**

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

## **Accueil en détachement dans le corps des SA**

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

## **Titularisation des agents travailleurs handicapés**

Pour connaître votre situation, contactez vos représentants

## Compte rendu de la CAP des Secrétaires administratifs du MAAF des 26 et 27 mai 2014

Vous trouverez [ici](#) l'intervention de la FSU au CT action social concernant le plan triennal pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, suite à un groupe de travail sur le sujet.

**Commission d'arbitrage le 26 et 27 juin .**

**Prochaine CAP le 25 et 26 novembre 2014 et la Pré CAP le 17 novembre**

Demande de recours PFR reporté en septembre

### *Vos représentants FSU*

<b>Dominique LO FARO</b> <a href="#">SG/SRH/Bureau des Pensions 01</a> 49 55 55 42 <a href="#">Dominique LO FARO</a>	<b>Brigitte THABARD - BOUCARD</b> Lycée Nature - La Roche sur Yon 02 51 09 82 82 <a href="#">Brigitte THABARD - BOUCARD</a>	<b>Sylvie GUILLOU (experte)</b> DDTM Ille-et-Vilaine 06 98 49 35 47 <a href="#">Sylvie GUILLOU</a>
Laurence CHATEL	Claudine FOURNIER-MARCHAL ASP 03 83 17 86 62	