

<http://www.snetap-fsu.fr/CAP-Sec-Adm-des-25-et-26-novembre.html>



CAP Secrétaires Administratif-ve-s des 25 et 26 novembre 2014

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

Date de mise en ligne : samedi 29 novembre 2014

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

L'ordre du jour de cette [CAP](#) portait sur les titularisations, les demandes de mobilité, les promotions en classe supérieure et classe exceptionnelle, les intégrations, les détachements et les recours.

M.Jacques Clément, chef de service des ressources humaines a présidé la séance.

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

Monsieur le Président,

A l'occasion de cette dernière CAP des Secrétaires Administratifs de ce mandat, nous souhaitons faire un rapide bilan de notre action en faveur des Secrétaires Administratifs et de ce que nous avons réussi à obtenir.

Côté positif ...

Nous avons obtenu des modifications importantes dans les pratiques de l'administration en particulier dans le domaine des avancements de grade. L'administration admet maintenant que les syndicats puissent élaborer une liste intersyndicale, sur leurs propres critères et que cette liste soit discutée en CAP, à égalité avec les filtrages des [IGAPS](#). La CAP peut donc travailler et élaborer le tableau d'avancement sans être limité aux seuls résultats du filtrage par les IGAPS, filtrage qui se traduit de fait par l'élimination de proposés. Côté FSU et CGT, nous élaborons notre liste de propositions sur la base de critères objectifs, basés sur l'ancienneté de service public et l'âge, connus de tous, et sans clientélisme. En ce qui concerne les Offices, seront pris en compte les blocages antérieurs. Nous notons malgré tout que les pratiques doivent aussi évoluer notamment aux offices, avec l'information de la CAP sur la totalité des propositions, et non seulement à une liste réduite, élaborés au niveau national de ces établissements. Les propositions des structures locales doivent être prises en compte.

Nous avons obtenu, que les modalités d'entrée dans le corps des attachés suite à une promotion interne soient modifiées. Le dogme de la mobilité géographique est légèrement écorné, puisque des agents peuvent maintenant être promus dans la même structure administrative, certes sous réserve d'un changement d'activité même si cela peut encore conduire à des blocages pour quelques-uns. De plus les agents de la B promus peuvent maintenant postuler sur quatre cycles de mobilité. Nous avons obtenu la suppression de la [PFR](#) qui devait s'appliquer aux adjoints administratifs avec, entre autres, une modulation possible de la part résultat de cette prime très inquiétante (variation de 1 à 6). Cependant le nouveau système indemnitaire proposé, nous vous le rappelons, a été refusé par toutes les organisations syndicales et ce, même si la modulation de la part résultat que prévoit le texte est moindre.

Nous avons imposée au corps des Secrétaires Administratifs, dans la foulée d'un accord minoritaire sur les salaires dans la fonction publique que la PFR soit maintenant remise en cause, et toutes les organisations syndicales se sont prononcées contre le nouveau régime [RIFSEEP](#)..., alors que le RIFSEEP est basé sur les mêmes logiques d'individualisme et rémunération à la performance. Toujours au sujet de la PFR, nous continuons de dénoncer les inégalités de traitement entre agents : ainsi, les SA en poste à l'[ASP](#), ne peuvent toujours pas bénéficier du niveau minimum de la part fonctions, institué pour les SA dans les autres secteurs où ils travaillent.

... Mais ces côtés positifs ne masquent pas les problèmes de fond qui subsistent

L'absence de revalorisation de la valeur du point Fonction Publique depuis 2010, soit une perte de près de 2 mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales.

La part fonction à 3,5 pour les SA de l'ASP comme le reste de l'administration

Une grille indiciaire de la catégorie B, rattrapée par le [SMIC](#), avec une durée de carrière par échelon de 33 ans en classe normale et en classe supérieure, contribuant au blocage des carrières. Le gouvernement ne donne aujourd'hui aucune perspective pour la refonte générale des grilles et déroulements de carrière.

L'insuffisance du nombre d'avancements, ce qui justifie notre demande d'une révision à la hausse des ratios

promus-promouvables

La très grande insuffisance des promotions en catégorie A, qui se traduit aussi par une inégalité de traitement des SA par rapports aux Techniciens Supérieurs. Nous demandons qu'un plan de requalification soit mis en ½uvre, reconnaissant les fonctions exercées par les SA.

L'absence de recrutement et de créations d'emplois

Après la [RGPP](#), prolongée par la MAP, la revue des missions risque de se traduire par une nouvelle vague de remises en cause ou de suppressions de missions, par de nouvelles mutualisations, ce qui est déjà avancé pour les fonctions dites support (gestion des ressources humaines, logistique, juridique, comptabilité-finances, ...), synonymes de réduction globale des effectifs des agents concernés, dont beaucoup de SA, et de baisse des services rendus, tant pour les citoyens que pour les agents, usagers de ces services. Quel avenir reste-t-il pour les SA aujourd'hui ?

En matière de mutations, le maintien de la pratique des 3 ans dans le poste, avant de pouvoir obtenir un avis favorable pour une mutation, sauf cas très exceptionnels. Alors que l'ensemble des représentants du personnel ont dénoncé cette pratique lors du [CHSCT](#) du [MAAF](#),

Nous continuons à demander que les arbitrages 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

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 !

Enfin, nous souhaitons souligner le travail accompli par les personnels du bureau de gestion.

Merci à vous.

RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION ET NOS COMMENTAIRES

L'administration engage de nombreuses réformes

fusion des [régions](#), revue des missions du MAAF, transfert du fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER), mutualisation des fonctions supports, décroisement des effectifs. A ce stade, seule la démarche de transfert des missions FEADER est avancée.

Point d'étape du transfert des missions de pilotage et d'animation du FEADER aux conseils régionaux

75 emplois [DRAAF](#) seront transférés aux conseils régionaux. Les conventions de transfert sont en cours de finalisation. Les agents concernés (dont les secrétaires administratifs) ont deux options : suivre leurs missions sur la base du volontariat dans les conseils régionaux ou être repositionnés dans leurs structures DRAAF. Ils pourront également demander une mobilité s'ils le souhaitent. A ce jour, l'administration ne connaît pas le nombre d'agents souhaitant être transférés.

Commentaires FSU :

Les situations des agents reclassés dans leur structure seront particulièrement suivis par les représentants de la FSU.

DECROISEMENT DES EFFECTIFS MAAF/MEDDE CONCERNANT LES MISSIONS ENVIRONNEMENT

Un groupe de travail sera organisé par le MAAF pour préparer le décroisement des effectifs. Le choix a été fait de commencer par les activités prioritaires police de l'eau et risques naturels : Seuls les agents affectés sur ces missions à temps plein sont donc concernés. Ce décroisement devra être effectif au 1er janvier 2016.

Commentaire FSU :

L'administration devra rapidement identifier le nombre de postes concernés et laisser aux agents la possibilité de rester au MAAF, pour ceux qui ne souhaitent pas intégrer le MEEDE.

REVUE DES MISSIONS DU MAAF

Une réflexion est engagée pour identifier les axes forts sur les missions prioritaires ou pas, ce, pour le premier trimestre 2015.

Commentaire FSU :

Nous demeurons vigilants sur le maintien des missions du MAAF dans les territoires, garant d'un service public neutre et impartial assurant une égalité de traitement à chaque citoyen et citoyenne sur l'ensemble du territoire national.

MISE [EN](#) ½UVRE DU PLAN FEAGA

Les agents administratifs, techniques et vacataires des services d'économie agricole en DDT ont réalisé un important travail permettant de diminuer considérablement les pénalités appliqués par l'Europe à la France. Le ministre de l'agriculture a adressé une lettre de remerciement aux agents en charge du FEAGA. Un versement exceptionnel d'une prime est demandé pour ces agents. L'administration recherche une solution technique pour mettre en ½uvre le versement de cette prime pour les techniques et les administratifs.

La FSU est intervenue au sujet des vacataires qui ont ½uvré sur ces dossiers et qui avaient des difficultés pour obtenir les documents nécessaires au versement de leur allocation chômage. Parfois les remerciements ne suffisent pas quand l'argent manque simplement pour manger. Sans les vacataires, les services n'aurait pas fait face.

MESURES STATUTAIRES

TAUX PROMUS/PROMOUVABLES

ð **Promotion au grade de SA de classe supérieure** : le MAAF a formulé une demande d'augmentation du taux promus/promouvables de 12% à 15 % au ministère des finances et de la décentralisation et de la fonction publique et attend l'avis de celui-ci.

ð **Promotion au grade de SA de classe exceptionnelle** : le taux pro/pro de 11 % est inchangé.

La FSU est à l'origine de cette demande, après un travail sérieux sur l'état effectif du corps. Cependant, nous ne nous contenterons pas de cette petite avancée. Les ratios des [IPEF](#) sont bien différents.

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

Rappel : le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été publié au journal officiel le 22 mai 2014.

L'administration annonce l'organisation d'un groupe de travail fin décembre ou dans le courant du mois de janvier pour fixer les modalités d'application du nouveau dispositif (RIFSEEP) dès publication de sa circulaire d'application par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Ce nouveau régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble de la filière administrative (adjoint administratif, secrétaire administratif, attaché d'administration, administrateur civil) à partir du 1er juillet 2015. Le maintien de la rémunération serait garanti et le principe de l'indivision de la nouvelle prime serait réduite du fait d'une part résultat moins modulable que celle de la PFR. La nouvelle bonification indiciaire ([NBI](#)) devrait être intégrée dans ce nouveau dispositif comme pour la PFR.

Un travail d'harmonisation est en cours avec les services du MEDDE.

Commentaires de la FSU :

La FSU comme la plupart des organisations syndicales s'est opposée à l'application de ce nouveau régime indemnitaire tenant compte de la fonction, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les représentants de l'ASP dénoncent l'application du dispositif PFR de la part fonctionnelle moyenne évaluée à 3 pour les agents des offices au lieu de 3,5 pour les autres agents du MAAF. Ce nouveau dispositif devra réparer cette injustice.

De nombreux points de vigilance seront à préciser dans le cadre du groupe de travail, notamment concernant le maintien de la rémunération globale.

La FSU attend également que l'administration, comme elle s'y est engagée, harmonise les montants indemnitaires entre les différents secteurs du MAAF (AC, SD, [EAP](#)). Rien ne justifie aujourd'hui de tels écarts qui, de plus, bloquent les mobilités.

La FSU revendique toujours l'intégration des primes dans le salaire.

TITULARISATION DES AGENTS TRAVAILLEURS HANDICAPES

Il s'agit de la titularisation de personnes en situation de handicap. Deux dossiers sont examinés :

Un premier dossier a obtenu un avis favorable.

L'examen du second dossier, inscrit par deux fois à l'ordre du jour des précédentes CAP est donc examiné pour la troisième fois, n'a pu aboutir à un consensus entre l'administration et les organisations syndicales.

Devant la position de l'administration, l'intersyndicale [CFDT](#) - CGT - [FO](#) - FSU - [UNSA](#) a décidé de quitter cette séance.

Nous vous rappelons les termes du message et du communiqué de l'intersyndicale :

« Alerte intersyndicale

CAP des SA du 25 novembre 2014

L'intersyndicale pour la CAP des SA vous fait part du déroulement de cette commission, qui n'a pas pu aller à son terme au vu du non respect des engagements de l'administration concernant la titularisation des travailleurs handicapés sans considération humaine. Devant ce constat, vos représentants syndicaux qui se battent pour l'équité de traitement des agents ont été obligés de quitter la séance. En effet, ces situations récurrentes peuvent concerner tous les agents. Vous trouverez ci-après plus de précisions. »

« Lors de la CAP des SA de ce 25 novembre, vos représentants ont été confrontés à une position inflexible de l'administration sur la titularisation d'un agent reconnu travailleur handicapé recruté :

- sur une fiche de poste catégorie B,
- son contrat signé en B,
- payé sur une grille de B,

cet agent a vu le jury proposer de le titulariser en catégorie C, contrairement à l'appréciation très favorable de son supérieur hiérarchique direct.

L'administration a commis sur ce dossier de nombreuses erreurs, pénalisant à chaque fois l'agent, moralement et financièrement. Lors de CAP précédentes, elle a pris pour les corriger des engagements qu'elle n'a pas tenus. Devant ce constat, vos représentants ont exigé de l'administration de respecter sa parole, à savoir titulariser l'agent en catégorie B. L'administration n'a su que nous proposer de reporter une quatrième fois l'examen de la titularisation de cet agent.

C'est pour le moins une contradiction pour ce ministère qui prône le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés. Une fois de plus, l'intérêt des agents n'est pas prioritaire. De telles pratiques sont préjudiciables à l'ensemble de la communauté de travail.

Confrontés à cette mauvaise foi et faisant le constat que le dialogue était impossible, vos représentants ont quitté unanimement la séance ».

CFDT - CGT - FO - FSU - UNSA

PRÉCISIONS SUPPLÉMENTAIRES

Après le départ de l'ensemble des organisations syndicales, l'administration a décidé unilatéralement d'examiner le dossier des mobilités sans la présence de vos représentants.

L'administration pouvait faire un autre choix, elle ne l'a pas voulu.
Où est passé le dialogue social tant prôné ?

Pour les autres points restants à examiner, notamment les avancements de grades en classe supérieure et en classe exceptionnelle, ils seront vus lors d'une prochaine CAP.

Nous rappelons que la nomination des agents promus n'interviendra qu'au 1er juillet 2015. Les agents ne seront donc pas pénalisés par ce report d'examen.

Pour tous renseignements vous pouvez contacter :
Vos représentants FSU

Dominique LO FARO

[SG](#)/SRH/Bureau des Pensions

01 49 55 55 42

dominique.lo-faro agriculture.gouv.fr

Brigitte THABARD - BOUCARD

Lycée Nature - La Roche sur Yon

02 51 09 82 82

brigitte.boucard01 educagri.fr

Sylvie GUILLOU (experte)

DDTM Ille-et-Vilaine

06 98 49 35 47

sylvie.guillou agriculture.gouv.fr

Laurence CHATEL

SG/MPP-215

01 49 55 52 30

laurence.chatel agriculture.gouv.fr

Claudine FOURNIER-MARCHAL

ASP

03 83 17 86 62