

<http://www.snetap-fsu.fr/CAP-des-Adjointes-Administratifs,3614.html>



CAP des Adjointes

Administratifs des 4 et 5 juin

2015

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



Date de mise en ligne : samedi 6 juin 2015

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

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

La [FSU](#) et la [CGT](#) sont intervenues en déclaration préalable sur des sujets d'actualité qui impactent les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs :

- les négociations fonction publique en cours sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations
- la réforme territoriale de l'Etat
- le plan de requalification de C en B
- et les ratios promus/promouvables pour les avancement de grade,
- affectation des lauréats au concours de déprécarisation
- le décroisement des effectifs entre le [MAAF](#) et le MEDDE

Sur les Négociations fonction publique

L'Etat se dit très attaché au service public et à ses fonctionnaires, pourtant depuis 2010 la valeur du point d'indice est désespérément gelé.

Les agents perdent près de deux mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales.

Les discussions en cours à la Fonction Publique sur les parcours professionnels, déroulements de carrière et rémunérations (PPCR) ne montrent pas une volonté du gouvernement de débloquent la valeur du point d'indice, et les dernières déclarations de la Ministre de la FP accèdent encore ce blocage.

Les agents de catégorie C et B auraient besoin d'être soutenus bien plus efficacement que par des revalorisations saupoudrées périodiquement, afin de maintenir les échelons les plus bas au-dessus du salaire minimum.

Les projets PPCR ne répondent pas aux attentes pour les catégories C et B, en terme de grille indiciaire avec, de plus, une durée de revalorisation jusqu'en 2022.

Nous attendons les nouvelles propositions de grilles indiciaires puisque le 1er ministre a dit vouloir aller plus loin.

De plus, la proposition d'intégration d'une partie des primes dans le traitement frise le ridicule et les déroulements de carrière ne seront pas significativement améliorés.

Sur le plan de requalification

Vous nous avez présenté lors des groupes de travail des 17 février et 15 avril 2015, le projet de requalification du MAAF permettant d'augmenter les possibilités de promotion dans le corps de la catégorie B.

A ce jour il est constaté que 57 % des adjoints techniques exercent des fonctions relevant de la catégorie B.

Un précédent rapport du réseau des [IGAPS](#) indiquait que les deux tiers des adjoints administratifs effectuent des missions ou des tâches relevant de la catégorie B.

Or, avec le plan proposé, la totalité des adjoints techniques exerçant des fonctions de B pourraient bénéficier d'une promotion ce n'est pas le cas pour les adjoints administratifs.

Les propositions faites sont bien trop mesurées pour reconnaître réellement les qualifications.

Ainsi, seuls 9% des adjoints administratifs devraient au terme du plan de 3 ans pouvoir accéder au corps des SA.

Nous avons demandé un allongement de la durée de ce plan pour les adjoints administratifs. En [CTM](#), il nous a été dit qu'il était impossible de programmer au delà de 2017 (durée du triennal budgétaire en cours).

Il pourrait y avoir remise en cause de ce plan après 2017.

Pourtant la fonction publique propose, aux organisations syndicales, un étalement de la revalorisation des grilles indiciaires jusqu'en 2022.

Cela nous interroge. Pouvez-vous nous expliquer cette différence d'approche ?

Enfin, il faut pour ce plan de requalification privilégier la reconnaissance de l'expérience professionnelle et l'entretien basé sur la réalité des missions exercées.

Pour finir sur ce point, nous voulions ajouter que pour nous, la priorité du ministre pour les catégories C ne doit pas se traduire par une mise en parallèle avec les suppressions de postes, ce qui a été dit pour les administratifs de l'enseignement.

Sur les ratios promus/promouvables

Nous le savons, vous n'avez toujours pas de réponse du budget sur les propositions faites. Les avancements de grade que nous effectuons aujourd'hui se font sur la base de ratios pour lesquels vous n'avez pas encore d'accord.

Pour nous, tous les inscrits pour un avancement de grade à cette [CAP](#) devront bénéficier de leur avancement et ce quelle que soit la position du budget.

Sur le nouveau régime indemnitaire

En parallèle se profile l'application du Décret du 20 Mai 2014 portant la création du [RIFSEEP](#) (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Suggestions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Sur le papier, ce dispositif entend valoriser les parcours professionnels et l'engagement professionnel de chaque agent.

Nous sommes opposés à ce régime d'individualisation des primes et resterons extrêmement vigilants sur sa mise en ½uvre dans l'intérêt des agents.

Nos craintes portent évidemment sur de possibles pertes de salaires.

Ce nouvel outil de management conforte la place réservée à la part « prime » dans la globalité de la rémunération, et accentue l'aspect subjectif de celle-ci.

Ce que nous exigeons c'est une véritable revalorisation salariale.

Ce nouveau dispositif, bien qu'il s'en défende, risque de continuer à créer des injustices et des rivalités entre les agents puisqu'il faudra encore " déshabiller Pierre pour donner à Paul".

Il existe une manière fort simple de reconnaître l'engagement professionnel des adjoints administratifs : les avancements de grade afin qu'au minimum tous puissent arriver au grade terminal de leur corps et les promotions dans le corps des secrétaires administratifs pour tous ceux qui en exercent déjà les fonctions.

La revalorisation des primes peut se faire au travers de l'[IAT](#), comme cela a été le cas dernièrement...mais ce n'est pas l'objet du RIFSEEP.

Dotation en personnel non enseignant

Nous dénonçons le projet de note de service de la [DGER](#) sur les dotations en personnel non enseignant et en particulier la non considération des personnels administratifs.

Il y est dit que ces personnels occupent des fonctions support relativement interchangeables et par conséquent ils sont utilisés comme variable d'ajustement budgétaire.

Nous regrettons que la DGER nie la réalité sur le terrain et invite les cadres de la DGER à se déplacer dans les établissements.

La surcharge de travail isole les agents et divise les équipes, ce qui est vrai également dans tous les services du MAAF.

Dans ce contexte, les discours démagogiques ne passent plus (appartenance à la communauté éducative, prévention des [RPS](#), développement de l'offre de formation...).

Affectation des lauréats au concours de déprécarisation en adjoint administratifs

Malgré la liste complémentaire de postes ouverts pour les lauréats du concours, certains agents ont des difficultés à être affectés sur place, particulièrement dans les DOM-TOM. Qu'envisagez-vous de faire ?

Revalorisation de l'IAT pour les agents MEDDE et les agents sur postes gagés

Où en est le dossier pour le MEDDE ?

Et pour ce qui concerne les agents sur postes gagés, nous vous demandons de faire le nécessaire pour que les conseils d'administration des établissements d'enseignement prennent enfin la décision de revalorisation.

En effet, certains directeurs refusent de soumettre cette revalorisation à leur conseil d'administration.

Sur le décroisement des effectifs

En ce qui concerne le décroisement des effectifs, nous demandons une modification de la position du MAAF, visant à récupérer entre 200 et 250 [ETP](#) (dixit la Secrétaire Générale lors du [CTM](#) du 21/05) pour des missions environnement et agriculture.

Les agents n'ont pas à être victimes des suppressions d'emplois et des crédits de vacances passés et doivent pouvoir continuer leurs fonctions dans les missions de service public qu'ils exercent aujourd'hui s'ils le souhaitent. Il faut laisser le choix aux agents !

Enfin, le recensement des futurs agents décroisés n'est pas exact, et ne reflète pas la situation réelle sur le terrain dans les DDT-M.

Nous vous demandons la liste et l'affectation de tous les agents du corps concernés par le décroisement, et en commençant sans attendre par la liste des agents décroisés au 1er janvier 2016.

Nous vous demandons également quels critères de choix ont été retenus par le MAAF, par les [DRAAF](#) quand il s'agit de choisir entre plus de volontaires que de postes.

Ces critères doivent pouvoir être discutés notamment dans cette CAP, puisqu'ils peuvent avoir des conséquences sur le déroulement ultérieur de carrière de l'agent.

Sur la réforme territoriale

La situation anxiogène vécue par les agents des DRAAF et des établissements publics impactés est alarmante et doit trouver rapidement un terme.

De plus, le grand écart entre l'engagement de non mobilité du ministre et les propos du rapport sur l'évolution de l'organisation régionale de l'Etat, inquiète.

Pour ne reprendre qu'une partie de la synthèse du rapport : La mission insiste sur les moyens d'accompagnement que nécessitent une telle réforme, pour laquelle des crédits devront être identifiés dès la loi de finance 2016, nous citons : « un dispositif d'accompagnement individuel des agents, un cadre commun et des outils interministériels, indemnitaires et juridiques, pour permettre la mobilité géographique et fonctionnelle des agents ».

Selon les chiffres obtenus par la mission, hors éducation nationale et défense, près de 10700 agents exerçant des fonctions régionales seraient susceptibles de connaître une mobilité géographique ou

fonctionnelle.

Comment expliquez-vous ce grand-écart ?

La brutalité de création des DDI a eu des conséquences dramatiques pour les missions et les agents, et les effectifs de certaines d'entre elles sont à la limite du vivable aujourd'hui.

La purge qui se prépare dans les DRAAF sera aussi désastreuse si l'orientation prise vise uniquement un impact en terme budgétaire, (ce qui est à craindre, je cite à nouveau : « **recherche d'économie d'échelle** ».)

A l'heure ou le bien- être au travail et la lutte contre les Risques Psycho-sociaux semble être le credo, vous rendez-vous compte du développement des situations anxiogènes pour les agents dans de nombreux services concernés par la réorganisation territoriale ou par le décroisement des effectifs ?

IFCE

REPONSES DE L'ADMINISTRATION ET NOS COMMENTAIRES

Réponse MAAF :

Réforme territoriale :

Une mission interministérielle a été chargée du travail de préfiguration pour un processus qui se mettra en place au 1er janvier 2019.

Les directeurs régionaux préfigureurs feront le diagnostic du nouveau territoire, puis associeront les agents pour construire le macro-organigramme, et établiront l'organigramme détaillé.

Il reste deux questions sans réponse : la question du siège et celle du nombre de sites avec « enjeux sociaux » et « enjeu d'efficacité pour le portage des politiques publiques ».

La mise en place reposera sur les mouvements habituels des agents, et sur la base du volontariat des agents.

Le MAAF a pris des engagements de mettre en place les nouvelles organisations de manière « pragmatique, dans l'écoute des agents et avec l'appui des IGAPS ».

Le MAAF met en place un dispositif de mesures exceptionnelles pour tenir compte du contexte de réorganisation.

La CGT et la FSU sont très inquiets sur les conséquences de cette réforme pour les agents. Le discours qui se veut rassurant ne nous convainc pas. Nous restons très vigilants.

Décroisement des effectifs :

Les agents concernés depuis la fusion [DDA/DDE](#) exercent des missions environnement.

Ce n'est pas un « transfert d'agents » mais une « réorganisation des missions ».

Sera transmise en CAP d'automne la liste des agents décroisés sous réserve de contraintes budgétaires. En effet il y aura des arbitrages loi de finances 2016 avant de pouvoir arbitrer sur la liste des agents. Les arrêtés de situation administrative seront pris après arbitrage.

Rémunération :

Le point d'indice reste gelé.

Pour les taux pro/pro 2015/2017, ils permettent une gestion dynamique mais doivent être négociés avec la Fonction Publique.

Le MAAF a demandé pour les adjoints administratifs le maintien des taux actuels. Le MAAF est dans l'attente de la réponse du Budget.

Plan de requalification de C en B :

L'administration nous rappelle qu'il s'agit de la priorité du ministre dans un contexte budgétaire contraint.

Elle entend que les propositions soient considérées comme insuffisantes mais « il fallait travailler de manière raisonnable pour que ces propositions ait une chance d'être acceptées ».

La plan proposé est très ambitieux et les débats seront difficiles avec la fonction publique puisqu'il s'agit de tripler le nombre de passages de C en B pour les 3 corps concernés.

La saisine formelle n'est pas encore faite. Nature des épreuves : un écrit, avec accompagnement des candidats

Nous sommes pour un plan à 5 ans et continuons à dire que c'est possible. En effet le plan de déprécarisation en cours dépasse le triennal budgétaire. Si toutes les organisations syndicales le demandent cela peut aboutir.

RIFSEEP :

Ce nouveau régime indemnitaire s'est révélé complexe à mettre en ½uvre. Le nouveau calendrier est au 1er juillet 2015 pour les administrateurs civils, et au 1er janvier 2016 pour les corps aujourd'hui à la [PFR](#) et les adjoints administratifs. Pour les autres corps, « on verra ».

IAT des collègues en PNA et sur emploi gagé :

La revalorisation de l'IAT a été décidée par le MAAF pour les personnels de catégorie C.

L'extension de cette revalorisation à un agent sur emploi gagé suppose, sur le plan juridique, l'accord du conseil d'administration de l'établissement.

Ont été transmis aux [EPL](#) la liste des agents concernés pour que les conseils d'administration puissent l'acter. Déjà la décision a été prise dans un grand nombre d'EPL. Pour les agents en PNA au MEDDE, seul le ministère payeur est en mesure de décider de l'application de cette revalorisation.

La CGT et la FSU interviennent sur les agents en PNA qui sont déjà en poste, expliquant qu'ils n'ont pas toujours choisi d'être au MEDDE.

Il y a une inégalité de traitement entre les agents déjà en PNA et ceux qui seront décroisés.

La CGT et la FSU avec d'autres organisations syndicales sont intervenues sur le sort injuste des agents sur poste gagé qui ne sont pas traités comme les autres agents du corps.

Le MAAF répond par des arguments juridiques que nous contestons, l'employeur étant bien le MAAF et non

l'établissement public, et propose de faire remonter à la DGER et au SRH les cas d'agents concernés.

Déprécarisation :

le MAAF rappelle l'engagement du Ministre sur le dispositif de déprécarisation (600 postes en 2014, 500 en 2015, ...).

Pour les lauréats adjoints administratifs : 25 places ont été ouvertes au titre de ce concours 2014. 23 des lauréats étaient agents contractuels sur budget (enseignement).

A l'ensemble des lauréats une de postes a été proposée.

7 lauréats ont eu des difficultés à se positionner. 10 nouveaux postes ont été offerts pour mobilité. A ce jour 22 agents sont positionnés.

La CGT et la FSU sont opposées à la mobilité de ces agents. C'est un lourd tribut à payer pour une titularisation (frais de déplacement , conséquences familiales,...)

MOBILITE

Le SNETAP-FSU ne met en ligne aucune information personnelle, veuillez prendre contact directement avec vos représentants CGT-FSU.

Vos représentants dans la CAP des adjoints administratifs

| Nom | Coordonnées |
|--|---|
| Caroline BRUKHANOFF (SNETAP) coordinatrice | LEGTA Carpentras Caroline Brukhanoff |
| Georgette ABBOTT (SNUITAM) | DAAF Martinique Georgette Abbott |
| Jérôme LEBON (SNUITAM) | DRAAF Basse-Normandie Jérôme Lebon |
| Sylvie HOMMERVILLE (SNUITAM) | DDT Saône-et-Loire Sylvie Hommerville |

AVANCEMENTS [EN](#) AA1

le SNETAP-FSU ne met en ligne aucune information personnelle, veuillez prendre contact avec vos représentants CGT-FSU.

AVANCEMENTS [EN](#) AAP2

le SNETAP-FSU ne met en ligne aucune information personnelle, veuillez prendre contact avec vos représentants CGT-FSU.

AVANCEMENTS [EN](#) AAP1

le SNETAP-FSU ne met en ligne aucune information personnelle, veuillez prendre contact avec vos représentants

CGT-FSU.

DEMANDE D'INTÉGRATION APRÈS DÉTACHEMENT AUPRÈS DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Un avis favorable a été donné à toutes les demandes

DEMANDE D'INTÉGRATION D'ADJOINTS TECHNIQUES DE FORMATION ET DE RECHERCHE DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS APRÈS DÉTACHEMENT INTERNE

Un avis favorable a été émis pour la demande présentée.

DEMANDE DE DÉTACHEMENT DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Un avis favorable sous réserve de réintégration après disponibilité a été émis pour la seule demande présentée.

TITULARISATION D'AGENTS CONTRACTUELS DANS LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Un avis favorable a été donné à toutes les demandes

Demandes de recours :

Recours primes

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|---------------------------------------|
| PSM | 103 | 103 | 102 | Taux de modulation de la PSM supérieur à 102 | Administration maintien OS abstention |
| IATM | 100 | 100 | 100 | | |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| PRACM | 100 | 93 | 93 | Taux de modulation des primes à 100 | Administration 98 OS 100 |
| IATCM | 100 | 93 | 93 | | |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|

| | | | | | |
|------|-----|-----|-----|--|---------------------------------------|
| PSM | 100 | 101 | 101 | Taux de modulation de la PSM supérieur à 103 | Administration maintien OS abstention |
| IATM | 100 | 100 | 100 | | |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| PSM | 100 | 100 | 90 | Taux de modulation de la PSM à 100 | Régularisation à 100 déjà effectuée |
| IATM | 100 | 100 | 100 | | |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| PSM | 104 | 103 | 81 | Taux de modulation de la PSM à 100 | Administration 90 OS 100 |
| IATM | 100 | 100 | 100 | | |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| IATM | 100 | 100 | 80 | Taux de modulation de l'IATM à 100 | Administration 93 OS 100 |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|---------------------------------------|
| PSM | 100 | 101 | 101 | Taux de modulation de la PSM supérieur à 101 | Administration maintien OS abstention |
| IAT | 100 | 100 | 100 | | |

| Primes | Taux de modulation 2012 | Taux de modulation 2013 | Taux de modulation 2014 | Demande de l'agent | Avis de la CAP |
|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|----------------------------------|
| PSM | 112 | 107 | 100 | Taux de modulation de la PSM supérieur à 100 | Administration 105 OS abstention |
| IAT | 100 | 100 | 100 | | |

Vos représentants pour la FSU :

| | | |
|---|--|---|
| Georgette ABBOTT (suppléante) DAAF Martinique 0596.71.20.67 georgette.abbott@agriculture.gouv.fr | Corinne PHILIPPOT-BARRET (experte) Lycée Agricole de Rethel 03.24.39.60.00 corinne.philippot@educagri.fr | Sylvie GUILLOU (experte) DDTM Ile-et-Vilaine 06 98 49 35 47 sylvie.guilou@agriculture.gouv.fr |
| Catherine SEVIN (experte) Permanente snetap/Fsu 01.49.55.84.50 catherine.sevin@educagri.fr | Caroline BRUKHANOFF (titulaire) Lycée Agricole de Carpentras 04.90.60.80.84 caroline.brukhanoff@educagri.fr | Jérôme LEBON (titulaire) DRAAF Basse Normandie 02.31.24.99.27 jerome.lebon@agriculture.gouv.fr |

Pour la CGT :

| | | |
|---|--|--|
| Delphine PETIT (titulaire) DRAAF Champagne-Ardenne 03.26.66.20.37 delphine.petit@agriculture.gouv.fr | | Michèle CABIOCH (expert) DDT Orne 02.33.32.50.52 michele.cabioch@orne.gouv.fr |
|---|--|--|