

<https://www.snetap-fsu.fr/CAP-des-adjoints-administratifs-du,4162.html>



# CAP des adjoints administratifs du 7 juin 2016

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



Date de mise en ligne : mardi 7 juin 2016

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

## Déclaration liminaire

Après plus de deux mois de mobilisation des salarié(es) des jeunes, des privé(es) d'emploi et des retraité(es), la mobilisation contre la loi Travail se poursuit et s'amplifie.

Le développement d'actions, de grèves dans de nombreux secteurs et de blocages pour obtenir le retrait du projet de « loi travail » et l'obtention de nouveaux droits, montre que la détermination reste intacte. L'opinion publique reste massivement opposée à cette loi et à l'utilisation autoritaire du 49.3 par le gouvernement, la [FSU](#) et la [CGT](#) appellent à la journée de grève qui aura lieu le 14 juin.

**Nous rappelons brièvement que le Code du travail fut instauré, après de nombreux drames humains, afin d'encadrer le lien de subordination entre un salarié et celui qui embauche, le chef d'entreprise, l'employeur, en créant par-là, un rapport de force qui ne lui soit pas trop défavorable. Dorénavant, si cette loi est appliquée, elle ne protégera plus les plus faibles.**

Le gouvernement n'a pas d'autre issue que celle du dialogue avec les organisations qui luttent pour le retrait de ce projet de loi et pour être écoutées sur les revendications qu'elles portent.

Au sein de notre Ministère, les agents sont toujours confrontés à de multiples réformes qui rendent plus difficile l'exercice du service public :

La réforme territoriale perturbe le fonctionnement des services et crée de multiples tensions.

La CGT et la FSU constatent que le mal-être des agents persiste, chacun doit subir la réorganisation, la fusion des [régions](#) devait apporter plus de possibilité d'évolution et de mobilités mais on constate que les adjoints administratifs peinent à se positionner dans les structures

La suppression des postes qu'elle va induire jusqu'en 2018 dégradera encore un peu plus le service public et générera un malaise permanent, source de stress et de risques psychosociaux.

Le dialogue social est toujours défaillant, le manque de concertation et le sentiment de ne pas être écouté est réel. La confiance envers les directions est rompue.

**l'IFCE** : se défait de son patrimoine, et donc de son histoire. Par la négociation, des solutions sont recherchées localement. Nous demandons à ce que les agents qui sont encore dans les sites concernés soient accompagnés pour ne pas être les victimes de cette restructuration et bénéficient de toutes les primes liées à cette situation.

**Tension persistante dans les services d'économie agricole** : le plan mis en place est insuffisant car la mise à disposition des outils ne se fait pas dans les temps et génère de grosses difficultés pour les agents confrontés à des usagers qui ne comprennent pas les lenteurs du système.

Enfin, **la mise en oeuvre du projet de protocole PPCR** engendre de nombreux problèmes statutaires.

S'agissant du reclassement des agents promus de catégorie C en catégorie B, les agents de l'échelle 6, sauf pour les deux derniers échelons, auront une inversion de carrière s'ils sont promus en catégorie B à partir de 2015. Pendant une dizaine d'années, ils courront le risque d'avoir un indice de rémunération inférieur à celui qu'ils auraient eu s'ils étaient restés en catégorie C, ce qui est absurde concernant une promotion de corps.

La FSU et la CGT rappellent que l'une des raisons de cette inversion de carrière est l'insuffisance de la revalorisation du 1er grade de la catégorie B dans le cadre du projet de protocole PPCR.

**Modalité d'allocation des postes des personnels administratifs des [EPLEFPA](#)**

La FSU et la CGT déplorent que l'administration nie les spécificités des administratifs en poste dans l'enseignement agricole, alors qu'ils font partie intégrante de la communauté éducative. « Ils concourent directement aux missions de service public de l'Education et contribuent à assurer le fonctionnement des établissements et des services du ministère de l'agriculture » Cf/Circulaire R811-10 DU Code Rural. Cf/article L913-1 du Code de l'Education.

La circulaire [DGER/SDEDC/2016-124](#) du 16 février 2016 nie une nouvelle fois les compétences des agents. Les administratifs sont sur des fonctions de support qui peuvent être mutualisées...« contrairement à d'autres compétences »...

Cette circulaire confirme également, la remise en cause des possibilités de mutation et accentue les difficultés de fonctionnement des équipes. Tout poste vacant ne sera pas mis au mouvement s'il augmente le déséquilibre régional. Un équilibre calculé selon un effectif cible théorique, institué par la DGER et les [DRAAF](#).

### **Les risques psycho sociaux**

La FSU et la CGT considèrent que le diagnostic des [RPS](#) est nécessaire dans chaque structure. Elles espèrent que ça ne sera pas un joli dossier de plus à classer et que les plans d'action seront bien mis en oeuvre. La FSU et la CGT tiennent à rappeler que la suppression des postes est la principale cause du mal-être au travail des agents.

### **La formation continue au [MAAF](#)**

Les statistiques présentées au dernier [CTM](#) formation continue du 12 mai 2016, présentent une participation des personnels de catégorie C à l'offre de formation correcte.

Malgré ces statistiques et les résultats de l'enquête que nous avons obtenue sur ce sujet, les adjoints administratifs confirment leur impossibilité à s'inscrire à des formations essentiellement en raison de surcharge de travail.

### **L'accès au corps des SA par examen professionnel**

la FSU et CGT dénoncent depuis longtemps cet examen professionnel qui n'est autre qu'un concours. Vu le peu de nombre de poste offert, il ne permet pas de reconnaître le développement des compétences acquises par les adjoints administratifs.

Aujourd'hui les remontées des collègues en particulier de l'enseignement, nous obligent à dénoncer la gestion déplorable de cet examen, tant sur la forme que sur le fond.

#### **Sur la forme :**

Les agents ont été appelés à recomposer en mai 2015 suite à l'annulation de l'épreuve d'admissibilité de mars 2015 et ce sans aucune explication.

Manque de respect de la part de l'administration.

Les non admissibles à ce concours ont reçu leurs notes mais sans connaître la note d'admissibilité. Il leur a fallu appeler le BCEP pour la connaître. Nouveau manque de respect.

En 2016, les convocations reçues par les candidats-es ne stipulaient pas les mêmes conditions suivant le centre d'épreuves choisi.

#### **Sur le fond :**

Des erreurs contenues dans les attentes du jury pour la session 2015.

Nous demandons :

- La garantie d'une évaluation transparente à travers une grille de notation par question, la présence d'un corrigé type pour la correction des copies ainsi que des attendus du jury en cohérence avec les questions posées.
- La mise en place d'un temps plus conséquent entre la date de l'épreuve d'admissibilité et la date de remise du dossier [RAEP](#) pour les candidats admissibles.

### **Revalorisation [IAT](#) pour les agents sur poste gagé**

Nous demandons comme le SRH s'y était engagé lors de la dernière [CAP](#), qu'un bilan nous soit présenté. En effet, il

semble que la revalorisation de l'IAT dont les personnels titulaires bénéficient depuis décembre 2014, soit appliquée de façon très inégale aux personnels sur poste gagé.

Il y a les collègues dont l'IAT a été revalorisée de façon pérenne, il y a ceux qui ont perçu un rattrapage sur leur rémunération de décembre 2014 et plus rien, et enfin ceux dont les directeurs refusent toujours de présenter la délibération en Conseil d'administration. Les personnels en position normale d'activité au MEEM n'en ont pas non plus bénéficiés.

Nous demandons après la réalisation de ce bilan, que le MAAF intervienne auprès des structures dont il a la charge pour confirmer les droits des personnels sur poste gagé et exiger l'application de toutes les mesures dont bénéficient leurs homologues titulaires.

### **Mobilité**

Les postes susceptibles d'être vacants qui figurent sur chaque pavé de mobilité notamment dans l'enseignement, au final sont purement et simplement supprimés sans que les [OS](#) ne puissent les voir. Nous dénonçons cet état de fait.

De la même manière nous réitérons notre opposition à la pratique de l'administration de l'application des trois ans d'ancienneté sur poste pour obtenir une mobilité.

## **Les réponses de l'administration**

Monsieur Clément reprend la reconnaissance unanime des organisations syndicales pour le travail et la disponibilité des personnels des bureaux de gestion.

Sur nos remarques sur le point d'indice et la loi travail, M. Clément déclare que ces domaines ne relèvent pas de la compétence du MAAF.

### **Sur la réforme territoriale**

Pour la mise en place de DRAAF multi-sites dans le cadre de la réforme territoriale, M. Clément se félicite de l'accord passé entre les régions et le MAAF. Il rappelle qu'un important travail de concertation et de suivi des agents a été réalisé. Aucune mobilité n'a été rendue obligatoire.

Une véritable politique d'accompagnement des agents a été mise en place grâce notamment à la présence des [IGAPS](#). Le SRH reste mobilisé pour superviser cet accompagnement.

### **Sur les SEA (Service Economie Agricole)**

M. Clément reconnaît les difficultés déclarées par les agents.

Ces dernières n'ont pas à être endossées ni par les services ni par les agents.

Au contraire, il salue le travail effectué.

Un plan d'action a été déterminé dans ces services. Le MAAF reste vigilant.

- Pas de réduction des moyens permanents
- Augmentation du recours à des contractuels. Ceux-ci sont passés de 350 [ETP](#) à 1000 ETP
- Prise en charge du surcoût par la centrale
- Promotions prioritaires pour les agents affectés en SEA à titre exceptionnel.

**La FSU et la CGT rappellent leur désaccord sur ce dernier point. En effet, la surcharge de travail doit être reconnue dans tous les services du MAAF. Les besoins doivent être compensés par des emplois.**

**L'embauche de contractuels suppose un encadrement assuré par les titulaires qui sont déjà insuffisants**

**pour assurer les missions habituelles.**

**La CGT et la FSU rappellent qu'outre les difficultés dues aux réformes (principalement réforme de la [PAC](#)), il faut ajouter les problèmes de retard de la mise en place de l'outil informatique.**

### **PPCR et plan de requalification C en B**

M. Clément se félicite de l'obtention de ce plan de requalification significatif.

Le problème d'inversion des grilles qui risque de faire perdre des points de rémunération, concerne les agents en fin de carrière.

M. Clément s'engage à ce qu'à la CAP d'automne une attention particulière soit portée aux agents concernés par cette inversion afin de maximiser leur future pension de retraite.

Les IGAPS veilleront à ce qu'il n'y ait pas de proposition d'agents pour lesquels la promotion aurait un effet négatif.

**Pour la FSU et la CGT, l'investissement des agents en fin de carrière doit être reconnu par le passage à la catégorie B avec forcément une incidence immédiate sur leur rémunération ainsi que sur leur pension de retraite. Des discussions avec les organisations syndicales sont en cours avec la fonction publique afin que les agents n'aient pas à choisir mais puissent bénéficier réellement de ces promotions.**

### **Sur l'indemnitaire**

Un groupe de travail est programmé le 21 juin 2016 sur le basculement du dispositif [RIFSEEP](#) pour les administratifs, les [ATFR](#), et les adjoints techniques.

Un premier état des lieux montre la complexité de l'uniformisation de ce dispositif pour les 3 catégories. Chacune ayant des particularités propres à leurs statuts.

M. Clément assure qu'il y aura une garantie de rémunération, il trouve que ce régime indemnitaire est le moins modulable.

**La CGT et la FSU rappellent qu'ils se sont toujours opposés au système de rémunération au mérite, qu'il s'agisse de la [PFR](#) ou du RIFSEEP qui ont pour finalité l'individualisation des rémunérations.**

### **Sur l'IAT et les personnels sur poste gagé**

La revalorisation de l'IAT pour les personnels sur poste gagé est soumise à une décision des Conseils d'Administration.

M. Clément renvoie les organisations syndicales vers la DGER, en les invitant à dénoncer les établissements qui n'auraient pas encore versé l'IAT.

**La FSU et la CGT n'y manqueront pas.**

### **Sur l'examen professionnels**

M. Clément rappelle l'intérêt de la cohabitation des deux voies d'accès : Liste d'aptitude et examen professionnel pour l'avancement des personnels.

Sur l'examen professionnel pour l'accès à la catégorie B

Une intervention a été faite auprès du bureau des concours dans le courant du mois de mai. Nous n'avons pas eu de réponse.

M. Clément s'est engagé à intervenir rapidement auprès du bureau des concours.

**Toutefois nous rappelons notre demande d'un oral unique sur la base de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle**

### Sur la formation continue

M. Clément reconnaît l'importance de la formation continue particulièrement dans le cadre de la mise en place des réformes.

### Sur les postes susceptibles d'être vacants et fermés

M. Clément renvoie les organisations syndicales auprès des responsables de programmes.

### Sur la règle des trois ans

M. Clément indique qu'il s'agit d'une règle de gestion permettant d'assurer la continuité du service public sur tout le territoire même dans des zones peu attractives. Le SRH reste cependant ouvert à toute remontée des situations sociales difficiles.

## 1- Adoption du règlement intérieur de la CAP

## 2- Approbation du procès-verbal de la CAP des 26 et 27 novembre 2015

### 3- 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.

## 4- Retour sur la liste d'aptitude pour l'avancement au grade d'adjoint administratif de 1ère classe au titre de l'année 2016

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.

A la CAP de novembre 2015, 20 adjoints administratifs ont été inscrits sur liste d'aptitude pour l'avancement au grade d'adjoint administratif 1ère classe (AA1) au titre de l'année 2016, plus 3 noms en liste complémentaire.

Les résultats de l'examen professionnel d'accès au grade d'adjoints administratifs de 1ère classe (AA1) publiés le 16/12/2015 ont fait apparaître 7 lauréats.

Il reste donc 13 promotions dans le grade d'AA1 au titre de 2015, qui peuvent être promus par liste d'aptitude. L'administration propose de pourvoir ces postes, demeurés vacants au titre de 2015, par les agents dont la promotion était prévue en 2016.

Cette mesure entraîne la révision de la liste des agents ayant vocation à être promus au titre de 2016. Dans la mesure où le nombre total de promotions au titre de 2016 est de 20 postes, 10 noms doivent être identifiés.

L'administration propose :

- le maintien des 8 agents déjà inscrits sur liste principale au titre de 2016 plus 2 agents inscrits sur liste complémentaire
- 10 nouvelles propositions

## 5- Détachements et intégrations

Un avis favorable a été donné aux neuf demandes d'intégration après détachement.

Un avis favorable a été donné à la demande d'intégration d'un adjoint technique de formation recherche dans le corps des adjoints administratifs après détachement. Un avis favorable sous réserve de l'obtention du poste a été donné aux deux demandes de détachement dans le corps des adjoints administratifs (sous réserve de l'avis de la CAP de ATFR)

Un avis favorable a été donné à la demande de détachement dans le corps des adjoints administratifs (sous réserve

de l'obtention du poste

**6- Titularisation d'agents contractuels (travailleurs handicapés) dans le grade d'adjoint administratif 1ere classe.**

Un avis favorable a été donné à quatre demandes de titularisation d'agents contractuels (travailleurs handicapés) dans le grade d'adjoint administratif de 1ère classe, dont deux sous réserve de l'avis officiel du jury non parvenu à cette CAP.

Un avis défavorable pour un agent pour lequel nos organisations syndicales associées à la [CFDT](#) ont argumenté pour une prolongation de stage.

**7- Recours**

Deux recours sur l'absence de réduction d'ancienneté.

Cette réduction d'ancienneté n'est pas due à une proposition de la hiérarchie.

C'est l'application des mois disponibles à distribuer suivant les critères arrêtés en CAP.

Une note explicative sera adressée à chaque agent ayant déposé le recours.

Un recours sur la teneur de l'entretien professionnel.

Le président de la CAP a accepté de revoir les conclusions de cet entretien au bénéfice de l'agent.

**8- Bonifications au titre de l'année 2016**

Effectifs du corps à prendre en considération 2986

Nombre de mois à distribuer en 2015 (90% de l'effectif à prendre en considération) 2688\*

Nombre de bénéficiaires potentiels compte tenu des départs (retraites, radiation, intégration à d'autres corps) 2915

Nombre d'agents proposés à un mois de réduction d'ancienneté 2893

Nombre d'agents proposés à zéro mois de réduction d'ancienneté 21

Nombre d'agents proposés à un mois de majoration d'ancienneté 1

Reliquat (éventuel) de mois restant non distribués au titre de 2016 0

" 2687 + 1 dû à la majoration d'ancienneté

Critères arrêtés à la CAP du 7 juin 2016 :

- Retrait des agents en fin de fonction ou ayant été promu dans un corps supérieur
  - Retrait des agents en carrière inactive Retrait des agents ayant obtenu le plus de bonifications l'année N
  - Retrait des agents ayant obtenu le plus de bonifications les trois dernières années
- En cas d'égalité , garder les agents les plus âgés.

Vos repré

Grade	Titulaire	Suppléant
Adjoint administratif principal de 1ère classe	Caroline BRUKHANOFF <a href="#">EPL</a> de Carpentras <a href="#">Caroline Brukhanoff</a>	Mireille BONNEVIE <a href="#">DDCSPP</a> du Lot et Garonne <a href="#">Mireille Bonnevie</a>
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Jérôme LEBON DRAAF Normandie <a href="#">Jerome Lebon</a>	Michèle CABIOCH DDT de l'Orne <a href="#">Michèle Cabioch</a>

## CAP des adjoints administratifs du 7 juin 2016

---

Adjoint administratif de 1ère classe	Delphine PETIT DRAAF Champagne Ardenne <a href="#">Delphine Petit</a>	Brigitte LECORNEY DRAAF Alsace <a href="#">Brigitte Lecorney</a>
---	---	--