

<http://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des,2842.html>



# Compte rendu de la CAP des Adjoints administratifs des 28 & 29 novembre 2013

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

Date de mise en ligne : vendredi 29 novembre 2013

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

**Président de la CAP** : M. Michel GOMEZ, Sous-directeur mobilité, emplois, carrières, service des ressources humaines du [MAAF](#).

Ordre du jour :

- Approbation des procès verbaux des 21/11/2012, 28/02/2013, 04/06/2013
- Mobilités
- Intégrations et détachements :
- intégration après détachement
- demandes d'intégration et de détachement interne dans le corps des adjoints techniques
- Promotions au titre de l'année 2014 :
- promotions pour l'accès au grade d'adjoint administratif de 1ère classe (E4)
- promotions pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe (E5)
- promotions pour l'accès au grade d'adjoint administratif principale de 1ère classe (E6)
- Titularisations
- Recours :
- recours primes
- autres recours
- Bonifications d'ancienneté au titre de l'année 2012
- Questions diverses

La [FSU](#) a demandé et défendu le report de l'examen des avancements, du fait d'erreurs dans les assiettes de calcul du nombre de promotions possibles. L'administration a reconnu ses erreurs et leur impact possible pour les avancements des agents. Aussi, l'étude des avancements de grade est reportée à la prochaine [CAP](#), en Mai 2014.

Un instant de silence a été observé pour 4 agents du corps des adjoints administratifs décédés au cours de l'année.

### 1. Déclarations préalables des syndicats

Chaque syndicat a fait une intervention préalable au démarrage de la CAP. [La déclaration de la FSU](#)

## RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION

### DÉPRÉCARISATION

La FSU a dénoncé 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.

La FSU est à l'initiative de ce combat.

Ces contractuels qui devaient être titularisés sur place, comme l'administration s'y était engagée pour les catégories C et B, se sont vus non seulement refuser une titularisation sur place mais celle-ci a de plus été décalée de 18 mois

dans le temps. Après avoir en bilatérale et en intersyndicale rencontré le cabinet du ministre sans évolution réelle sur le dossier, la FSU a interpellé Madame la Haute Fonctionnaire, chargée de l'égalité femme-homme. En effet sur ces 47 agents, 46 sont des femmes qu'on allait obliger pour certaines à une mobilité géographique.

C'est par la mobilisation et l'utilisation de ce levier que le dossier a pu être débloqué.

M. Gomez a rappelé les engagements du Directeur de Cabinet du Ministre :

- **Titularisation dans l'EPL** de chacun des 47 lauréats (rémunérés sur budget d'établissement) au concours de dé-précarisation dans le corps des adjoints administratifs.
- **Correction indemnitaire pour compenser la date de titularisation au 01/01/2014**
- **Organisation d'un nouveau concours en 2014**

**La FSU se félicite de ce résultat. Pour autant, la mobilisation des personnels reste nécessaire. Titularisation au sein de l'EPL ne signifie pas titularisation sur place. Avec les fusions d'établissement et l'éloignement géographique de certains centres, la titularisation au sein de l'EPL pourrait se traduire par une mobilité forcée, certes moins éloignée.**

Et tout n'est pas réglé, la titularisation ne se ferait toujours qu'au 1er septembre 2014 et il reste à traiter la situation des agents de catégorie B dans le même cas, pour lesquels l'administration n'a pas pris d'engagement quant au lieu de titularisation.

C'est la raison pour laquelle, l'ensemble des élu-e-s de la CAP des adjoints administratifs ont obtenu que la CAP se termine le jeudi soir, et ont décidé de s'inviter au CT ministériel convoqué le vendredi 29/11.

### **Mesures catégorielles (une question qui dérange car aucune réponse de l'administration )**

La FSU est très inquiète. Le gel de la valeur du point indiciaire et l'absence de mesures catégorielles conduisent à des pertes importantes de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires.

La ministre de la Fonction Publique n'a prévu, pour l'instant aucune négociation salariale avec les organisations syndicales, les pertes de pouvoir d'achat vont encore s'accroître si le gouvernement n'entend pas la demande intersyndicale de négociation sur le sujet.

### **PROJET DE BUDGET 2014 : de nouvelles suppressions d'emplois, pas de mesures catégorielles**

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 puisse se faire.

Le président de la CAP a répondu sur les mesures catégorielles en indiquant que les données inscrites dans le projet de loi de finances qui sera soumis au vote du Parlement (le « bleu budgétaire ») ne seraient qu'indicatives et

prévisionnelles. Le MAAF maintiendrait sa volonté de donner une priorité budgétaire à la catégorie C, notamment en terme de régime indemnitaire.

Étonnant comme réponse, pourquoi alors avoir clairement identifié la revalorisation des primes des [IPEF](#), et ne rien avoir écrit concernant la catégorie C

**Nouvelle prime (IFEEP) qui remplacera la [PFR](#) et toutes les autres**

### **La PFR remplacée par l'IFEEP ?**

Le gouvernement annonce vouloir supprimer la PFR pour la remplacer par une nouvelle indemnité, l'IFEEP. 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'IFEEP, 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 pepsi

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.

**Pour l'administration cette nouvelle prime vise à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents mais également le parcours professionnel. Elle sera appliquée en priorité aux adjoints administratifs (dès 2014 ?) puis aux autres corps d'ici fin 2017.**

Il est étonnant que l'administration n'est pas eu davantage à nous dire sur ce sujet, les organisations syndicales seraient-elles mieux informées ?

**La FSU rappelle qu'il n'y a pas besoin de la mise en place d'une telle prime pour obtenir une harmonisation des primes des adjoints administratifs entre les différents secteurs (enseignement, services centraux et déconcentrés, établissements publics, ...) et une revalorisation des rémunérations pour les adjoints administratifs.**

### **Problèmes du système d'information « ressources humaines » AGORHA**

L'administration reconnaît les difficultés, mais estime que d'ici la fin de l'année l'outil devrait être fonctionnel. La FSU rappelle que les dysfonctionnements d'AGORHA sont nombreux, qu'ils obligent les agents des bureaux de gestion à des traitements compliqués et manuels, difficiles et chronophages, et que des conséquences non négligeables affectent aussi les personnels : retards dans les avancements, problèmes sur les primes, etc. La réponse de l'administration nous semble tenir de la méthode Coué.

## **2. Mobilités pour l'enseignement**

Consultez vos représentants

**[[L'administration impose 3 ans de présence sur un poste avant une mutation, la FSU n'est pas d'accord !**

La FSU rappelle son 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.))]

La FSU a, à nouveau porté devant l'administration son désaccord sur l'application d'une pratique non réglementaire.

L'administration a indiqué vouloir traiter de manière humaine et adaptée (pour les agents mais aussi pour les structures) les demandes. L'administration reconnaît que des modalités spécifiques pourraient être retenues pour les agents de la catégorie C. Toutefois, à cette CAP, l'administration n'a consenti à ne pas appliquer son dogme que dans un seul cas, qui reste exceptionnel.

### 3. Avancements de grade

#### Des erreurs qui conduisent au report de l'examen des avancements

La FSU a constaté en travaillant les dossiers pour les avancements de grade, qu'il y avait une différence importante dans les chiffres donnés pour le nombre de promouvables, pour l'accès aux grades d'adjoints administratifs principal 2° classe et principal 1° classe. Ces erreurs pouvaient se traduire par :

- un nombre d'avancements possible beaucoup plus important (30 de plus en AAP2, 44 de plus en AAP1)
- ou à un fichier erroné donné aux structures et aux [IGAPS](#).

Ces erreurs mettent en doute les propositions de l'administration .

**C'est pourquoi nous avons demandé le report de ce point d'ordre du jour afin de permettre à l'administration de corriger ces données. L'administration a pris conscience de ces erreurs et de leur impact possible sur les agents. Pour une fois, nous avons obtenu facilement gain de cause. Aussi, l'étude des avancements de grade sera effectuée lors de la prochaine CAP, en Mai 2014.**

Nous tenons à préciser qu'il n'y aura aucune incidence négative pour les agents promus, sachant que la date d'effet est le 1er Juillet 2014.

#### Une revendication ferme : l'égalité de traitement des agents

**La FSU, toujours attentive à l'égalité de traitement de tous les agents de toutes les structures, n'accepte pas que la CAP soit cantonnée à valider une liste d'avancements basée sur les seules propositions des IGAPS.** La FSU entend présenter ses propres listes d'avancements, basées sur des critères objectifs (anciennetés dans le service public, âge) et qu'elles soient discutées à égalité de valeur par rapport à celles des IGAPS.

**Nous n'acceptons pas non plus que les avancements soient répartis par MAPS, ce qui génère des inégalités**

de traitement importantes entre les agents. En effet, les âges et les anciennetés ne sont pas les mêmes d'une MAPS à l'autre. Ainsi, il peut y avoir plus de 10 ans

d'écart pour l'avancement selon qu'on est dans telle ou telle MAPS. De plus, les inégalités sont encore plus criantes selon le secteur d'emploi (services centraux, déconcentrés, enseignement, supérieur, établissements publics, [ASP](#), FAM, ...). **La FSU n'accepte pas cette façon de faire de l'administration.**

Lors de la réunion du groupe de travail sur le fonctionnement des CAP du 12 septembre dernier, l'administration avait proposé aux organisations syndicales de conserver un pourcentage, appelé « réserve » du total d'avancement possible pour une redistribution en dehors du quota par MAPS. L'administration, malgré le désaccord de l'ensemble des organisations syndicales, veut tenter de nous l'imposer. Nous contestons cette proposition de réserve : pourquoi ?

- Pour la FSU, chaque agent doit pouvoir dérouler au minimum sa carrière jusqu'à l'indice terminal du dernier grade. Ce que ne permet pas le système actuel de classement par MAPS. Ce système génère des inégalités énormes dans les possibilités d'avancements des agents selon leur résidence administrative
- Une réserve de quelques agents qui pourraient bénéficier d'un avancement hors ratio par MAPS ne solutionne en rien les inégalités du système actuel
- Cela pourrait permettre, encore une fois, à l'administration d'imposer unilatéralement ses choix (reprendre les agents figurant en liste principale qu'elle ne pourrait pas faire passer).
- La CAP qui tend déjà à n'être qu'une chambre d'enregistrement ne verrait pas son fonctionnement amélioré de ce fait.
- Pour la FSU, ceci est inadmissible. Nous entendons jouer pleinement notre rôle de commissaire paritaire, sans entrave de la part de l'administration....Et toutes nos propositions vont dans ce sens . La FSU n'est pas le bras armé de l'administration !!!!

**4. Intégration et détachement** Avis favorable de la CAP pour les 7 demandes d'intégration d'adjoint administratif au MAAF.

Avis favorable de principe pour une demande de détachement dans le corps des adjoints techniques de Formation-Recherche.

Avis favorable pour une demande d'intégration auprès du Ministère du Travail d'un agent en PNA (position normale d'activité).

Avis favorable pour une demande d'intégration directe auprès du MEDDE.

Avis favorable de principe pour 64 demandes de détachement dans le corps des adjoints techniques. Pour un agent affecté au Conseil Général de Haute Loire, l'Administration voit ce qu'il est possible de faire en gestion avec le Conseil Général pour qu'il puisse bénéficier de ce détachement.

### 5. Recours pour 2013

Avis favorable pour une demande de temps partiel.

## 6. Titularisation agents travailleurs handicapés (grosse bagarre !)

9 demandes de titularisation au total. Pour les 6 agents bénéficiant d'un avis favorable de leurs structures locales, la CAP a reconduit cet avis. Pour les 3 agents restants, un avis de prolongation de contrat de 7 mois a été donné pour un agent ; un avis favorable de titularisation pour un autre ; et un avis partagé de la CAP pour le dernier (les représentants du personnel pour la titularisation, et l'Administration pour une prolongation de contrat de 6 mois).

Grâce à l'action de toutes les organisations syndicales, des incohérences et des insuffisances dans les dossiers ont pu être mises à jour. L'administration a pris conscience de la nécessité de revoir l'ensemble du dispositif de recrutement des travailleurs handicapés.

La FSU a fait le constat que les recruteurs locaux attendaient des travailleurs handicapés les mêmes performances que les autres agents. Pour la FSU, il y a urgence à prendre en considération le handicap de ces agents dès le recrutement pour cadrer leur charge de travail. Nous avons constaté que sur les dossiers qui posaient problème, les missions à effectuer correspondaient davantage à des C confirmés, voir des B. De plus, les structures qui recrutent bénéficient d'un [ETP](#) supplémentaire pendant la durée du contrat ... On imagine bien les conséquences derrière ...

## 7. Divers : réductions d'ancienneté

L'administration a demandé aux organisations syndicales quelles étaient leurs critères d'attribution en matière de bonifications d'ancienneté. Elle a proposé 3 scénarios possibles.

La FSU rappelle sa revendication : que tous les agents puissent bénéficier à égalité d'1 mois de réduction d'ancienneté par an (comme cela est le cas pour les attachés et les assistants de service social). Cela suppose une modification des règles fixées dans les textes. Dans l'attente de cette modification, la FSU propose que le maximum possible d'agents bénéficient de réductions d'ancienneté.

La FSU a ainsi accepté le scénario qui permettait au maximum d'agents de bénéficier d'une bonification d'ancienneté. Pour la FSU, les critères de tri pour les bénéficiaires doivent permettre un roulement pour tous les agents.

Les critères retenus après discussion en CAP pour les bonifications d'ancienneté pour 2012 : - 74 % des agents bénéficieront d'un mois de bonification, 8 % de 2 mois, 18 % ne seront pas bénéficiaires.

- Les agents en fin de fonction et en carrière inactive ne sont pas retenus
- à égalité de proposition par le chef de service local, la bonification est distribuée aux agents ayant obtenu le moins de bonification l'année antérieure, puis sur les 3 années précédentes et enfin, si nécessaire, sur les agents les plus âgés.

## Les représentants FSU

Georgette ABBOTT (titulaire) DAAF Martinique Georgette ABBOTT 05 96 71 20 67	Corinne PHILIPPOT-BARRET Lycée Agricole 08300 RETHEL <a href="#">Corinne PHILIPPOT-BARRET</a> 06.08.58.87.27
Marie-Claude MORCET (titulaire) DDT Indre et Loire Marie-Claude MORCET 02.47.70.82.35	Sylvie GUILLOU (experte) Secrétaire Nationale du SNUITAM-FSU 06 98 49 35 47 <a href="#">Sylvie GUILLOU</a>

## Compte rendu de la CAP des Adjoints administratifs des 28 & 29 novembre 2013

---

Caroline BRUKHANOFF (experte) Lycée agricole Louis Giraud 84200 CARPENTRAS Caroline BRUCHANOFF 04 90 60 80 84	François TOUBIN (expert) Secrétaire National du SNUITAM-FSU <a href="#">François TOUBIN</a>
---	---