

<http://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des,2693.html>



Compte rendu de la CAP des Attachés du 11 juin 2013

- Métiers - Administratif.ve - Carrière, rémunération, conditions de travail - CAP des Attachés d'Administration -

Date de mise en ligne : vendredi 21 juin 2013

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Représentants [FSU](#) : Julie LEROUX (titulaire, FSU) et Françoise SAOUT (expert)

La [CAP](#) des attachés a débuté ses travaux à 9H30 sous la présidence de M. GOMEZ (Sous-direction de la mobilité, des emplois, des carrières - [MAAF](#)).

1- Déclaration liminaire

Notre attente du changement est toujours aussi vive. 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, à l'image de certains de nos gouvernants qui rompent toute confiance possible. 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.

Une nouvelle fois, les CAP se réunissent dans un contexte dégradé pour le service public et pour ses agents. La [RGPP](#) serait arrêtée, mais les projets de remise en cause des missions et des fonctions continuent, la MAP succède à la RGPP, une nouvelle réorganisation des services territoriaux de l'État.

Après un budget 2013 désastreux pour les effectifs dans nos services, le projet de budget 2014 s'annonce encore plus difficile et le chantier de démantèlement du service public continue :

- suppression engagée des missions ADS (aide au droit des sols), ATESAT (ingénierie d'appui aux collectivités territoriales),
- extension des délégations de service public vers le secteur privé (santé animale), cela en pleine crise de confiance sur ce que produisent les industriels de l'agro-alimentaire. Inutile de revenir dans cette instance sur les désastreuses récentes affaires.
- transferts de compétences prévues par le projet de loi décentralisation (crédits européens, transferts lors de la créations de métropoles, ...) ou envisagées (contrôle de la restauration par les communes),

Dans cette même veine, l'enquête sénatoriale présentée le 26 juin 2012 intitulée « La perception de la décentralisation par les élus locaux » révèle une volonté forte des collectivités territoriales de décentraliser les attachés gestionnaires d'établissement d'enseignement, la [FSU](#) s'oppose toujours fermement à cette mesure qui mettrait en péril les équipes de direction en établissement avec un ordonnateur fonctionnaire de l'État et un attaché qui dépendrait directement du principal financeur, les [régions](#).

Nous reformulons notre demande qu'avant toute décision de décentralisation et en tout état de cause avant la mise au débat d'un projet de loi, il y ait discussion avec les organisations syndicales sur les missions de service public concernées et sur la situation des personnels concernés.

- après le transfert des missions de contrôle vers les organismes privés, le démantèlement de l'INAO est poursuivi avec le projet de suppression de 11 sites à l'INAO, avec à la clé des mobilités géographiques forcées ou des reclassements pour plus de 70 agents.

Dans les services déconcentrés, il est envisagé le transfert en 2014 sur le [BOP](#) MEDDE 217 des agents des services de police de l'eau et de la nature dont font partie des adjoints techniques. Ce changement de BOP se traduira par des conséquences pour les agents en termes de rémunérations, de gestion et de déroulement des carrières, de mobilité, de droits sociaux et de prestations sociales non obligatoires. Nous demandons que ces conséquences soient décrites par l'administration dans un document à l'attention des agents. Nous demandons qu'une concertation soit organisée au plus vite avec les syndicats sur ce transfert, son étendue (combien d'agents, combien d'[ETP](#), quelle étendue des missions concernées, quel devenir pour les agents effectuant ces missions à temps non complet, ...).

Avec les suppressions d'effectifs subies par les services, notamment au niveau départemental et régional, avec ces remises en cause permanentes des missions, ce sont l'existence même des services qui est aujourd'hui mise en cause. En ce qui concerne les fonctions dites « support » et « ressources humaines », la baisse drastique et permanente des effectifs est d'autant plus inacceptable qu'elle ne peut se faire qu'au détriment de la qualité du service rendu à l'ensemble des collectifs de travail. La charge de travail s'accroît, et le stress au travail est tel que l'administration est forcée de se préoccuper des risques psychosociaux. Pour les personnels, cette dégradation du service public qu'ils ont à cœur d'assurer, s'accompagne d'une continuation de la dégradation de leur pouvoir d'achat. Et une nouvelle remise en cause des retraites et pensions se profile.

Nous demandons une revalorisation de la valeur du point Fonction Publique et une refonte des grilles indiciaires et notamment pour les attachés, avec une revalorisation qui soit significative et effective sur l'ensemble du corps, et pas seulement pour quelques-uns au sommet de la grille.

Nous demandons que des mesures de requalifications collectives soient prises pour reconnaître l'élévation des qualifications des personnels et augmenter notablement les promotions dans les corps de niveau supérieurs, notamment de C en B et de B en A.

Dans le groupe de travail des dotations [ATLS](#) des établissements d'enseignement, c'est l'administration elle-même qui qualifie de haute technicité un certain nombre de tâches assurées aujourd'hui par les catégories C. Le manque général de personnels dans les services amène les attachés à réaliser des tâches de catégorie inférieure au détriment du pilotage de leur service.

Nous tenons à faire remarquer que cette revendication s'inscrit aussi dans la volonté d'atteindre une véritable égalité femmes - hommes, que le gouvernement annonce vouloir mettre réellement en œuvre.

Nous demandons l'augmentation notoire du nombre de promotions de corps et d'avancement de grade ; Outre l'augmentation significative du nombre de promotions dans les corps supérieurs, nous attendons des réponses aux propositions faites par les organisations syndicales concernant les modalités de ces promotions, notamment en terme de mobilité. Nous demandons à ce que la mobilité fonctionnelle dans la même structure soit d'abord étudiée et rendue possible. Nous demandons ensuite à ce que les agents lauréats de l'examen professionnel ou inscrits sur la liste d'aptitude puissent postuler sur tous les postes ouverts dans les circulaires mobilité (MAAF, MEDDE, [ONF](#), ...) de l'année. Si certains agents n'obtiennent pas de poste à cette occasion, nous demandons qu'ils aient alors le choix d'être réinscrit au titre de l'année suivante et de pouvoir postuler sur un nouveau cycle annuel de mobilité, ou de pouvoir choisir sur une liste de postes prioritaires.

Nous demandons que le système de la [PFR](#) soit totalement remis en cause, l'arrêt du salaire au mérite avec l'intégration des primes dans le salaire, pour supprimer les inégalités entre les fonctions et réduire fortement les écarts de la part résultats ; Par ailleurs, nous constatons ce que nous avons dénoncé la cotation rigide est un frein supplémentaire à la mobilité.

Enfin, nous souhaitons souligner d'abord le travail accompli par les personnels du bureau de gestion et 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. Et les propositions faites par le SRH sur la gestion ne sont pas de nature à éviter cette dérive.

En matière de mutation, nous dénonçons d'abord la multiplication des postes annoncés comme susceptibles d'être vacants alors même que le titulaire précédent est déjà parti. Nous n'acceptons pas que des postes non pourvus et qui sont ouverts à la mobilité soient l'objet d'une telle réserve, permettant ensuite un choix parmi les candidats et les postes à pourvoir, au moment d'arbitrages apparaissant de plus en plus comme totalement arbitraires et opaques. Un nombre grandissant de chefs de service n'accepte pas non plus ce fonctionnement et nous l'ont fait savoir. Si des postes ne sont plus pourvus et qu'ils rentrent dans le plafond d'emploi de la structure, ils doivent être ouverts sans réserve lors de la circulaire mobilité.

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.

Pour les avancements, nous demandons à ce que la CAP ait un réel rôle dans l'élaboration du tableau d'avancement, qui ne se réduise pas à une simple approbation d'un classement effectué par le réseau des [IGAPS](#). L'interclassement des IGAPS, n'est pour nous qu'indicateur. Nous avons constaté que beaucoup de structures n'ont pas classé leurs candidats en particulier en centrale. De plus certains IGAPS ont restreint le nombre des agents qu'ils classaient. Cela aboutit à une restriction supplémentaire pour les élus de faire des propositions autres que celles retenues dans l'interclassement IGAPS alors que nombre de dossiers sont tout aussi méritants. Nous vous demandons que toutes les directions classent leur candidat. En cas d'avis défavorable, celui-ci doit être impérativement motivé.

2- Réponses de l'administration

Décentralisation

Des chantiers sont en cours dans l'ensemble de la Fonction Publique, la situation n'est pas stabilisée.

Le projet de loi est scindé en 3 et 1 concerne notre Ministère. Sur le fond, rien n'est établi, il faut considérer l'impact communautaire et son calendrier. Concernant les modalités sur ce qui sera décentralisé, l'administration est encore « dans le flou complet ». Pour la décentralisation des attachés en établissement, l'administration n'a aucune information.

Restructurations

Concernant l'INAO et la suppression de plusieurs sites, nous sommes au début du processus, l'INAO étant implanté localement, le SRH et les IGAPS seront mobilisés, on n'en est pas au transfert de tel ou tel agent.

Concernant le transfert des agents police de l'eau : aucun accord à ce jour n'a été trouvé entre le Ministère de l'Agriculture et le MEDDE, ni sur le principe, ni sur les modalités. Le transfert est donc refusé par le Ministère de l'Agriculture, l'arbitrage est réalisé par le 1er Ministre.

Avancement et mobilité

Un groupe de travail avec les organisations syndicales se tiendra le 20 juin 2013, l'administration est en attente des propositions des [OS](#) (quels changements, pour quels motifs ?).

Commentaire : La FSU apportera les siennes

Concernant les postes « déprécarisation » et sorties IRA : la localisation est faite par les responsable de programme, pour les catégories A sans garantie de rester sur place.

Pour les autres postes, il faut de la transparence même si parfois, il y a urgence. La pratique est l'information avec un tableau sur les mouvements entre 2 CAP.

Sur le fonctionnement CAP, l'administration enregistre la demande de rendre aux CAP ses prérogatives : sur les vacances de postes, la règle étant qu'en cas de surdotation, il n'y a pas de publication. Le résultat de postes susceptibles d'être vacant n'est pas satisfaisant. Le sujet SRAIC n'est pas non plus satisfaisant : SRAIC sur des agents dont on sait pertinemment qu'ils n'auront pas le poste. Certaines CAP ont opté pour lever les SRAIC ; il faudra une politique collective de ne faire remonter que les SRAIC réel.

Commentaire FSU : on ne pourra pas accepter que les CAP ne soient qu'une chambre d'enregistrement, nous continuerons à approuver les SRAIC tant que nous n'aurons pas davantage d'éléments probants. Notre revendication est qu'il y ait une structure inter-corps qui soit réunie avant les arbitrages de l'administration

Sur la **politique indemnitaire générale** : on annonce les grandes lignes d'un nouveau système indemnitaire (part fonction plus élevé) mais à ce jour, l'administration n'a pas plus de précision.

Sur les refonte des grilles (demande FSU) : une priorité forte a été mise sur les catégories C pour lesquelles une présentation des propositions se tiendra fin 2013.

Sur les régimes indemnitaires : le taux moyen est bien de 3 mais la mensualisation se fait sur une base de 2 pour prévoir un cas de baisse en fin d'année.

Concernant le CIGeM : dans le 1er schéma, il était indiqué que le texte serait publié pour l'été, le calendrier est repoussé avec publication en octobre. En fonction de la date de parution du statut, des promotions de B en A complémentaires pourront être examinées lors de la CAP d'automne.

Concernant les **conditions de travail** : la demande d'informations sur les cas traités en CAP est entendue (plus généralement, cela relève des CHS)

3. Approbation du PV de la CAP de décembre 2012

Pas d'observations

4. Mobilités

Rappel : la CAP n'est que consultative, c'est toujours l'Administration qui décide !

Pour connaître votre situation consultez [vos représentants à la CAP](#)

Remarque :

Les demandes hors délais ne sont pas examinées par l'administration sauf cas exceptionnel (personne n'a demandé le poste, intérêt du service...)

4-1 Procédures

Remarque préalable de l'administration : souhait de changer la méthode sur **l'examen de la mobilité** en CAP avec une organisation préalable de lecture en amont pour ne débattre en CAP que des cas problématiques.

Question diverses abordées au moment de la mobilité suite à un poste devenu non vacant entre la pré-CAP et la CAP fléché **sortant IRA**.

Mme BOBENRIETHER revient sur la procédure concernant les sortants IRA : un nombre de poste est affecté en amont (24 postes 2013 à réserver). Ensuite, les fiches de postes sont envoyées avant la CAP. Mme BOBENRIETHER avait demandé de ne pas faire paraître ces postes à la mobilité.

La FSU se positionne contre cette procédure et demande que les postes soient proposés aux titulaires en place, la CAP des attachés devant se tenir en amont. Il est inadmissible qu'un agent ayant obtenu un avis Favorable sous réserve se voie ensuite opposer un refus au motif de non vacance du poste en CAP. Par ailleurs, les postes réservés aux sortants IRA ne sont pas nécessairement adaptés aux profils, la FSU réclame une transparence sur le sujet.

L'administration confirme ne pas revenir en arrière et retient que la CAP réclame transparence sur le sujet des sortants IRA qui fera partie des documents en pré-CAP. Il s'agit d'être attractif vis-à-vis des jeunes IRA, les établissements n'étaient jusqu'alors pas assez mis en valeur. Ces postes ne figureront pas dans la mobilité.

La FSU maintient son opposition.

4-2 Cas particuliers

La FSU demande et obtient :

- sur la règle des 3 ans et obtient la transformation de DÉFAVORABLE DÉLAIS (2 ans) en FAVORABLE SRVP sur expertise de la motivation rapprochement de conjoint ou rapprochement familial.
- Sur le classement de FAVORABLE 2 à FAVORABLE 1 en faveur d'un attaché du Ministère par rapport à un agent externe (2 cas). Dans les cas où notre position n'a pas été suivie, l'avis est alors « PARTAGE » (4 cas)
- Sur des avis DÉFAVORABLE PROFIL, la FSU soutient les candidatures des agents. Si plusieurs attachés sont en concurrence, la FSU soutient la demande en premier de ceux dont les postes sont supprimés du fait de restructuration, ensuite elle soutient les rapprochements de conjoints surtout s'ils ont des enfants en bas âge, puis elle soutient celui qui est depuis le plus longtemps dans son poste (sauf cas de profil vraiment très technique). En effet, la FSU est attachée à la polyvalence du corps des attachés et aux capacités des agents à évoluer, à transférer leurs compétences et en acquérir de nouvelles.

Ainsi lors de la présente CAP, elle a soutenu des demandes de [SG d'EPL](#) qui postulaient sur des postes de SG des services déconcentrés.

- La FSU revient nominativement sur des dossiers d'agents ayant multiplié les demandes sans aboutir et demande à l'administration d'y apporter une attention toute particulière.

5- Détachement Intégration

- Tous FAVORABLES
- + 1 report pour manque d'éléments
- + 1 FAVORABLE sous réserve levée SRPES

6- Promotion dans le corps des attachés au titre de l'année 2013

Pour connaître votre situation consultez [vos représentants à la CAP](#)

6-1. précisions des règles appliquées par l'administration :

Conditions : 9 ans de services publics en catégorie B dont 5 ans de services civils effectifs dans un corps régi par le [décret n°94-1017](#) du 18 novembre 1994

218 candidatures en 2013 contre 255 en 2012.

Les directeurs envoient aux MAPS qui classent selon âge, ancienneté, et fonctions puis interclassement 3.78% des agents classés. L'âge cible entre 45 et 55 ans. Être SA de classe exceptionnelle. Comme signalé par les OS lors de CAP précédentes, les tentatives de concours sont examinées. Le niveau de responsabilité est très élevé (SG d'EPL, DR Formco, délégué du Préfet...) + examen des propositions n-1.

La FSU demande le détail des prochaines promotions avec le CIGeM . Elles seront multipliées par 2 selon les modalités suivantes :

Pour l'enseignement, passage de 2 à 3 promotions. Pour les services déconcentrés, passage de 3 à 7 promotions. Pour la centrale, passage de 1 à 3 promotions. Pour les offices, passage de 2 à 3 promotions

6-2. statistiques

Plus de 2500 secrétaires administratifs sont promouvables.

GRADE	Total
Secrétaire administratif Classe exc.	1200
Secrétaire administratif Classe Sup.	618
Secrétaire administratif.	690
Total général	2508

Les promouvables

6

Secteur	SA classe exc.	SA classe sup.	SA	Total	%
Administration Centrale	170	62	61	293	11,68%
Autres	2			2	0,08%
Collectivité territoriale	1	1	4	6	0,24%
Divers congés	1			1	0,04%
Établissement Public	11	11	11	33	1,32%
International	2	1	1	4	0,16%
Offices	290	236	172	698	27,83%
Recherche	1	2		3	0,12%
Services Départementaux	394	148	217	759	30,26%
Services Régionaux	151	57	65	273	10,89%
Enseignement Supérieur	44	26	39	109	4,35%
Enseignement Technique	127	62	87	276	11,00%
Total	1200	618	690	2508	100%

8 promotions possibles

Pour mémoire en 2012 : 2 centrale, 2 Services régionaux, 1 offices (FAM), 2 enseignement supérieur, 1 services départementaux

215 agents ont présenté une demande pour être inscrit au tableau d'avancement

	Centrale	Congé	Ets Publics	Offices	Offices Services Départ.	Services Régionaux	Enseignement Supérieur	Enseignement Technique	Total
SA Cl. Ex.	28	1	2	6	66	25	9	24	161
SA Cl. Sup.	2	2			5	4	2	4	19
SA	2	1			12	8	3	4	3
Technicien recherche sup								1	1

Compte rendu de la CAP des Attachés du 11 juin 2013

Technicien Sup Chef									1	1
Technicien Sup .Ppal					2					2
Technicien Sup					1					1
Assistant de service Social					1					
Total	32	1	2	9	88	37	14	33	33	215

La moyenne d'âge des candidats est de 49 ans

Grade	AC	Congés	Ets Pub	Office	SD	SR	Sup	Tech	Total général
SA Cl. Ex.	52	46	53	52	50	53	53	46	50
SA Cl. Sup.	59			50	52	46	55	50	50
SA	48			46	41	44	49	43	45
Technicien recherche sup					38				38
Technicien Sup Chef					41				41
Technicien Sup .Ppal					34				36
Technicien Sup					30				33
Assistant de service Social					48				30
Total	52	46	53	49	49	48	52	44{{}}	49

La moyenne d'âge des proposés par l'administration est de 50 ans

GRADE actuel	AC	Office	SD	SR	Tech	Total
Assistant de service Social			48			48
SA de classe exc.	51	51	50	56	45	50

SD = Services départementaux, SR = Services régionaux, Sup = Enseignement Supérieur, Tech = Enseignement

Technique

De fait, pour être proposé il faut déjà exercer des fonctions de catégorie A : SG en services déconcentrés ou en EPL, délégué régional à la formation continue, missions de catégorie A aussi en Centrale. Il y a donc une incohérence dans l'exigence de mobilité pour pouvoir faire ses preuves de catégorie A.

Le nombre de promotions possible est si bas qu'il n'est laissé aucune possibilité pour ceux qui sont chargés de fonctions classées B mais ont néanmoins les capacités (même si par le passé ils ont exercé des fonctions de A).

7- Principalat

9 agents proposés par l'administration pour 1 nomination - (reliquat du dernier tableau car un inscrit au tableau d'avancement a été reçu au concours d'attaché principal).

Conditions : attaché parvenu au 9ème échelon depuis 1 an et comptant 7 ans de service en catégorie A

8- Recours PFR

Outre les éléments rappelés en déclaration liminaire, la FSU demande sur quelle enveloppe est prélevé le différentiel en cas de recours qui aboutit ? réponse de l'administration : sur l'enveloppe de la centrale ! La FSU souhaiterait qu'une enveloppe soit réservée afin de ne pas entraîner des taux moyens inférieurs à 3 quelque soit le secteur.

Aujourd'hui, la PFR n'est pas lisible, une grande opacité règne.

Comment les coefficients résultats sont-ils gérés ? Les OS demandent un retour dans la mesure où les structures reçoivent un classeur Excel sans éléments et pourtant il leur est demandé de notifier aux agents la part qui leur est attribuée et qui est souvent bien différent du taux proposé par la structure quand il y a moins de 10 agents.

Rappel M. GERBALDI : le rôle de l'IGAPS est de veiller au respect des enveloppe mais les directeurs de structure >10 ont la même obligation.

14 recours : 9 FAVORABLES ; 4 DÉFAVORABLES, 1 report pour expertises

9 - Bonifications d'anciennetés

Critères

- 1 - agents ayant obtenu le moins de bonifications au cours des trois dernières années
 - 2 - agents ayant le moins d'ancienneté dans leur grade
 - 3 - agents les plus jeunes
 - 4- agents non détachés sur statut d'emploi
- Sont exclus les agents en fin de fonction et/ou au dernier échelon du dernier grade

Répartition au maximum d'agents possibles

Compte rendu de la CAP des Attachés du 11 juin 2013

Au moins 70% = 1 mois

Dont 10% maximum = 2 mois

Et dont 5 % maximum = 3 mois

Vos représentants FSU à la CAP

Julie Leroux, élue titulaire EPLEFFPA de Haute-Corrèze site de Neuvic Rue de l'agriculture 19160 NEUVIC tel : 05 55 95 33 41 fax : 05 55 95 87 57 Julie Leroux	Françoise Saout, experte ENILV 212, Rue Anatole France CS 30141 74805 La Roche-sur-Foron Cedex 04 5003 01 03 fax 04 50 03 10 64 Françoise Saout	Sylvie GUILLOUX DRAAF Bretagne Cité de l'Agriculture 15 Avenue de Cucillé 35047RENNES CEDEX Sylvie GUILLOUX
Céline GRANET, élue suppléante ASP DR Aquitaine Céline GRANET	Philippe BONNET-BLANC Coordonnateur offices Philippe BONNET-BLANC	Eric DUMOND, Administration centrale Eric DUMOND