

<http://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des,2840.html>



Compte rendu de la CAP des Secrétaires administratifs des 26 & 27 novembre 2013

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

Date de mise en ligne : vendredi 29 novembre 2013

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Président de la CAP : M. Jérôme FROUTE, adjoint au chef du service ressources humaines du [MAAF](#)

Secrétaire : M. Williams CAMPOS

Ordre du jour :

- Approbation du procès verbal de la [CAP](#) du 30 mai 2013
- Mobilité
- Avancements au grade de secrétaire administratif classe exceptionnelle au titre de l'année 2014
- Avancements au grade de secrétaire administratif classe supérieure au titre de l'année 2014
- Détachements
- Intégrations
- Recours
- Titularisations
- Divers

La [FSU](#) a demandé et défendu le report de l'examen des avancements, du fait des multiples erreurs dans les données fournies par l'administration (voir ci-dessous). L'administration a reconnu ces 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 6 agents du corps des SA 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 figure en pièce jointe.

Réponses de l'administration

Sur les sujets à caractère interministériel

Les réformes qui touchent les missions (grand mots, petits effets)

L'administration comprend l'inquiétude générale des agents par rapport à l'ampleur des réformes dans le cadre de la modernisation action publique (MAP) suite à la [RGPP](#). Elle rappelle que le gouvernement marque une pause depuis juin dernier.

Pour la FSU cette pause n'existe que dans les mots. Dans les faits, les suppressions d'effectifs ne sont pas stoppées, la décentralisation avance, les délégations de services publics sont toujours à l'ordre du jour, les mutualisation également.

Pour le FEADER, si l'administration insiste sur l'expérimentation ayant lieu dans 3 [régions](#) (Midi-Pyrénées, Auvergne et Aquitaine), mais nous savons à la FSU que le processus est bien plus engagé qu'on ne le dit.

Sur les trois types de missions FEADER : pilotage, animation et instruction, seule la première est concernée par la mise à disposition des fonctionnaires aux régions. D'après l'administration le cadrage national fixant les modalités

pratiques au [MAAF](#), le périmètre et le calendrier devrait suivre rapidement dès la fin de l'expérimentation. Les conventions de MAD ne sont toujours pas arrêtées.

À noter cependant que pour les agents chargés de l'animation, une interrogation subsiste sur leur transfert ou non aux conseils régionaux

De plus, la place dans les organigrammes des régions des agents transférés n'est pas encore arrêté et l'administration insiste sur ce point.

Sur les mutualisations des fonctions support

Avenir des secrétariats généraux et des fonctions support

Des menaces pèsent aujourd'hui sur les fonctions support exercées dans les services départementaux. La FSU dénonce les objectifs de réduction forcenée des moyens consacrés à ces fonctions, que le MAAF voudraient réduire à 7% des effectifs dans les services. Cela ne peut que se traduire par une baisse inacceptable des moyens et une dégradation de la formation, de la gestion des ressources humaines, de la prise en charge des dossiers individuels des agents, de la logistique, des relations sociales, ... Cela va rendre inefficace les services des secrétariats généraux dans les DDI. Et les projets de certains préfets d'aller vers un regroupement des secrétariats généraux des directions départementales dans un seul service au sein de la préfecture, ne vont pas améliorer la situation et l'inquiétude des agents.

La FSU demande l'arrêt immédiat des réductions d'effectifs dans les secrétariats généraux et l'arrêt des projets de restructuration.

Pour l'administration, il n'est pas question de systématiser la mutualisation des fonctions supports. Ce n'est pas un dogme mais un aboutissement selon les sujets prioritaires. Et en cas de partage entre différents ministères, la part de chacun devra être cohérente.

Pour la FSU, cette réponse est une bonne illustration de la langue de bois régulièrement utilisée par l'administration. D'un côté on fait une pause MAP mais sans systématiser la mutualisation....il faudra que chacun paye sa quote-part. Plus inquiétant en ce qui concerne la GRH, un groupe de travail a été constitué avec les secrétaires généraux des DDI dont d'après l'administration l'objectif principal serait d'apporter des réponses aux agents et d'améliorer la GRH. Un réseau devrait être formalisé avec les [IGAPS](#) et les gestionnaires de proximité. Encore un nouveau réseau et la FSU a découvert tout cela en séance. Nous craignons une régionalisation de la GRH non affiée. Les personnels chargés de

ces missions en services déconcentrés et en administration centrale risquent d'être fortement impactés si notre crainte est avérée.

C'est pourquoi la FSU a exigé qu'une consultation des organisations syndicales soit rapidement organisée sur ce thème.

Sur les fermetures de sites à l'INAO

Restructuration en cours à l'INAO.

Avec la casse des effectifs, la restructuration engagée par la direction porte ses fruits puisque de nombreux agents des sites supprimés sont fortement poussés à la mobilité. Les agents concernés par l'opération de restructuration, doivent pouvoir faire valoir leurs droits et leurs priorités de reclassement. Pour cela, il faut qu'une liste précise des sites et des agents concernés soit établie et transmise à chaque

CAP. Nous dénonçons l'absence de la direction de l'INAO dans les pré-CAP, le non respect des procédures (6 mois de délais de réponses pour les recours des agents !!). Voilà affiché le mépris des agents. La direction n'est pas capable d'apporter des réponses claires aux questions des agents, et le ministère apparaît étrangement absent ...

La même chose que lors de notre dernière intervention nous a été répondu. C'est une réorganisation importante faite

en concertation avec les agents. L'administration veille à l'information et à l'accompagnement des agents. Les IGAPS y prennent toute leur part !!!!

Donc tout serait au mieux... idée que nous ne partageons pas.

Sur tout ce qui touche le personnel

DÉPRÉCARISATION

La FSU a dénoncé avec force, les conséquences des pratiques de l'administration en matière de déprécarisation. Ainsi, nous n'acceptons 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.

Titularisation sur place des 47 lauréats (rémunérés sur budget d'établissement)au concours de dé-précarisation dans le corps des adjoints administratifs.

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 rencontrée 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 l'utilisation de ce levier qui a débloqué comme nous l'espérions ce dossier.

La FSU se félicite de ce résultat.

Pour autant tout n'est pas réglé, la titularisation ne se ferait toujours qu'au 1er septembre 2014 et il reste à traiter la situation des B dans le même cas.

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

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 puissent se faire.

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 prévue, 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.

Passage en catégorie A et mobilité

Le nombre de passage de secrétaires administratifs dans le corps des attachés est augmenté. Cette augmentation n'est pas pérenne, elle est inscrite dans les mesures transitoires du nouveau statut du corps interministériel à gestion ministériel des attachés (CIGEM). Elle ne répond pas à l'attente des agents. Outre le fait qu'elle fut utilisée par la fonction Publique comme carotte pour tenter de vendre le nouveau statut des attachés, un doublement de presque rien ne donne au final pas grand chose.

Mobilités à l'occasion des promotions en A (dans l'attente de l'arrêt des mobilités obligatoires)

La FSU demande que la mobilité fonctionnelle sur place 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 toutes les circulaires mobilité (MAAF, MEDDE, [ONF](#), [ASP](#)...) 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.

Pour la FSU, cette demande n'est qu'un pis aller devant la posture toujours fermée de l'administration dans l'attente de l'arrêt des mobilités obligatoires. Nous l'avons re-dit à l'administration.

En effet, les mobilités imposées aux agents à l'occasion des promotions dans un corps de catégorie A ne sont pas tenables. Pire, dans la filière administrative les postes en service déconcentré et dans les établissements d'enseignement sont en nombre limité. Et les « recruteurs », quelque soit le secteur concerné (AC, SD ou enseignement) ne donnent pas la priorité aux inscrits sur liste d'aptitude mais recherchent pour la plupart des attachés « confirmés ».

L'ouverture d'une mobilité fonctionnelle sur un domaine d'activité différent de celui occupé n'ouvre pas de réelles perspectives. Dans les faits de nombreux domaines sont difficilement accessibles aux administratifs.

L'administration oblige, de plus, à muter les secrétaires administratifs qui occupent déjà des fonctions d'attachés même si une petite avancée dans ce domaine est à noter.

Ce dogme de la mobilité obligatoire est contraire au protocole d'accord sur l'égalité femme-homme (voir sa mesure 8).

Le corps des SA est un corps fortement féminisé, le protocole doit être activé. Nous l'avons vu, lors des groupes de travail sur la [PFR](#), 10 % des SA effectuent des missions de catégorie A. Et pourtant, en plus du peu de postes de promotions offerts à ces agents, les mobilités imposées obligent bon nombre à renoncer à une promotion. Il est impératif de lever ce frein à la promotion.

La FSU continuera à combattre ce dogme et entend obtenir gain de cause pour les agents.

Décroisement des effectifs MEDDE

Le MEDDE souhaite récupérer les agents qui au sein des DDI sont sur des missions environnement (installations classées et police de l'eau). Pour l'instant, aucune décision n'est encore prise et le MAAF y est opposé.

Rapport Pêcheur (là, attention danger, car sous couvert de mieux la servir, c'est un rapport qui n'est pas favorable à la Fonction Publique)

L'ensemble des [DRH](#) doivent être réunis pendant cette CAP pour identifier les propositions du rapport Pêcheur à mettre en œuvre concrètement dès 2014.

En voilà une information d'importance !!

La FSU vous informera des avancées de ce dossier et combattra toutes les mesures contraire à l'intérêt des agents.

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 puis jusqu'en 2017 aux autres corps.

La FSU a rappelé que cette prime s'apparentait vraiment à la PFR. Revalorisation et harmonisation aurait pu prendre un autre chemin. Ce choix confirme le dangereux tournant que prend la GRH.

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

Risques psycho-sociaux au SRH

L'administration prétend les connaître. Elle avance même, que oui, elle les avaient identifiés dans le contexte des réformes passées. Ce dossier est, d'autre part, un dossier prioritaire pour la DGAFP .

Pour la FSU ces risques existent bel et bien aujourd'hui et la soit disante pause dans les réformes ne les limitera pas. Le mal est déjà fait....Et l'administration ne se rend pas compte du prix à payer pour réparer ces dégâts, prix humain bien sur, et prix financier. Et après on nous dira que la sécurité sociale est déficitaire. La faute à qui ? Certainement pas aux agents ?

2. Mobilités (ils prônent la mobilité mais imaginent moult mesures pour l'empêcher quand elle est voulue)

L'administration impose 3 ans de présence sur un poste avant une mutation, la FSU 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. C'est pourquoi, nous encourageons les agents à qui la mutation aurait été refusée pour ce motif à exercer un recours devant le tribunal administratif.

Nous sommes prêt, le cas échéant à vous aider à constituer le dossier de recours.

3. Avancements de grade

Des erreurs qui conduisent au report...

La FSU a constaté en travaillant les dossiers pour les avancements de grade. Des erreurs, dans les tableaux fournis par l'Administration sur différentes anciennetés nécessaire aux travaux préparatoires de la CAP, nous ont interpellé. Ces erreurs portaient sur différentes anciennetés détenues par les agents ce qui, du coup, entachaient l'objectivité et la régularité de nos propositions. Ces mêmes erreurs mettaient 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 n'avons pas peiner à obtenir 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. Nous allons contacter tous les agents proposés par leur structure pour qu'il puisse vérifier l'exactitude des données les concernant.

... Une revendication ferme

La FSU, toujours attentive à l'égalité de traitement de tous les agents de toutes les structures, revendique depuis déjà de longues années, que les organisations syndicales puissent présenter leur propre liste sur la base de tous les agents proposés par leur structure, comme prévu statutairement. **Lasse de ne pas être entendue et devant l'attitude fermée de certaines organisations syndicales « qui estiment que la liste de l'administration montée par les IGAPS est satisfaisante et qu'il n'y a pas plus à faire », la FSU présentera désormais sa propre liste parmi tous les proposés.**

Certaines organisations syndicales avancent sur le sujet et semblent prêtes à nous rejoindre sur ce point.

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 hors MAPS. L'administration, sans qu'il y ait accord des organisations syndicales à tenter de nous l'imposer à cette CAP. 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 mais permettrait, encore une fois, à l'administration d'imposer unilatéralement ses choix (reprenre les agents figurant en liste principale qu'elle n'a pas pu faire passer).

La CAP qui tend déjà à n'être qu'une chambre d'enregistrement ne verrait pas son fonctionnement améliorer 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 après détachement dans le corps des Secrétaires

Administratifs

Sur les 15 demandes, 14 agents ont obtenu un avis favorable. Malgré une bagarre acharnée aucune réponse favorable n'a pu être apportée sur le dernier dossier qui a donc vu de fait son prolongement de 6 mois. La FSU suit avec attention ce dossier et ne manquera pas de le rappeler à l'administration lors de la prochaine CAP de printemps.

5. Recours pour 2013 (beaucoup moins que lors des précédentes CAP)

Part fonction : les 2 demandes de révision ont obtenu satisfaction avec effet dès 2012.

Part résultat : 1 demande retirée et l'autre a obtenue une augmentation de son coefficient.

Réduction d'ancienneté : L'administration s'est engagée pour 2013, à 2 ou 3 mois d'ancienneté pour compenser l'absence de réduction d'ancienneté en 2012.

Proposition tableau avancement classe exceptionnelle : expertise du dossier

6. Titularisation agents travailleurs handicapés (grosse bagarre)

8 demandes de titularisation au total. Pour les 5 agents bénéficiant d'un avis favorable de leurs structures locales, la CAP a reconduit cet avis. Les 3 agents restant sont des femmes. Pour 2 d'entre elles, une prolongation d'un an étaient demandée, et pour la dernière une prolongation de 6 mois.

Grâce à l'action de la FSU, des incohérences et des insuffisances dans les dossiers ont pu être mises à jour. Après une interruption de séance, et des échanges musclés avec l'administration, le Président de la CAP a pris l'engagement de revoir l'ensemble du dispositif, en rappelant aux structures locales toute la procédure qu'il convient de mettre en œuvre en matière de titularisation pour les travailleurs handicapés.

Au final, parmi celles dont la prolongation d'un an avait demandé, pour l'une d'entre elles la prolongation a été écourtée à 6 mois avec effet rétroactif et, les 2 autres ont vu leur dossier recevoir un avis favorable.

La FSU a effectué un véritable travail en amont afin d'obtenir les informations les plus complètes sur ces agents, pour les défendre avec efficacité.

7. Divers : réductions d'ancienneté

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

La FSU a tenu rappeler 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.

Compte rendu de la CAP des Secrétaires administratifs des 26 & 27 novembre 2013

La FSU a ainsi refusé la proposition initiale de l'administration, donnant 1 mois à 55 % des agents, 2 mois à 10 % et 3 mois à 5 % (cela signifie que 30 % des agents ne bénéficiaient d'aucune réduction d'ancienneté).

À la place, la FSU a proposé la répartition suivante :

- 1 mois à 75 % des agents,
- 2 mois à 8,5 % des agents.

Ce qui permet de réduire à 17,5 % le nombre d'agents ne bénéficiant pas de réduction d'ancienneté. C'est ce que la FSU a réussi à obtenir pour d'autres corps (IAE par exemple).

Les critères retenus après discussion en CAP pour les bonifications d'ancienneté pour 2013 :

- 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 en 2012.

Les représentants FSU

Dominique LO FARO (titulaire) SG/SRH/Bureau des Pensions 0149555542 Dominique LO FARO	Brigitte THABARD -BOUCARD (suppléante) Lycée Nature - La Roche sur Yon 0251098282 Brigitte THABARD -BOUCARD
Jean-Philippe MARTEAU (titulaire) DDCSPP Deux Sèvres 0684103871 Jean-Philippe MARTEAU	Joël CHAPTAL (expert) LEGTA Carpentras 0390608080 Joël CHAPTAL
Claudine FOURNIER-MARCHAL (experte) ASP DR Nancy Claudine FOURNIER-MARCHAL	Sylvie GUILLOU (experte) DDTM Ille-et-Vilaine 06 98 49 35 47 Sylvie GUILLOU