

<http://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des,3066.html>



# Compte rendu de la CAP des Adjointes administratifs des 11 & 12 juin 2014

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

Date de mise en ligne : mercredi 18 juin 2014

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

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

## Un gel du point d'indice insoutenable

Les personnels de la Fonction Publique se sont mobilisés de manière unitaire le 15 mai dernier pour dire leur refus de la politique gouvernementale menée contre les fonctionnaires. Nous dénonçons une nouvelle fois le gel de la valeur du point Fonction Publique depuis 2010 et que le gouvernement entend prolonger jusqu'en 2017.

Les gouvernements changent, le mépris envers les fonctionnaires demeure.

La FSU et la CGT insistent sur le fait que la politique d'austérité menée par le gouvernement a pour conséquences de faire les poches des plus faibles. L'appauvrissement voulu et entretenu par la baisse des salaires dans la Fonction Publique entraîne une dégradation des conditions de vie.

Depuis 2000, les agents perdent près de 2 mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales.

## Pour une refonte des grilles salariales

Nous dénonçons l'indigence des mesures concernant la grille de la catégorie C et les mesures cosmétiques du début de la catégorie B, ainsi que l'absence de perspective pour une refonte générale des grilles et déroulements de carrière.

## Ensemble, nous revendiquons :

- Une révision des grilles, notamment pour les catégories C, permettant des gains effectifs de pouvoir d'achat tout au long de la carrière
- Un corps à deux grades pour les catégories C avec un traitement indiciaire à 1700 euros brut en début de carrière.
- Un avancement de grade automatique par ancienneté acquise dans le dernier échelon du grade et dans l'attente, une forte augmentation des ratios promu/promouvables pour offrir rapidement des passages de grade en nombre à tous les agents de catégorie C
- Des mesures ambitieuses de requalification des adjoints administratifs dans le corps des SA pour débloquent une situation devenue insupportable dans les services. Reconnaître oralement que les adjoints administratifs exercent, dans la quasi-totalité des cas, des fonctions de B ne suffit pas : cette reconnaissance doit s'accompagner d'actions. Sur 2014, seuls 32 adjoints bénéficient d'un accès à la catégorie B (22 au choix et 10 par examen professionnel) pour 3540 adjoints remplissant les conditions nécessaires.
- L'ouverture de l'accès à la classe supérieure du corps des SA par la voie de l'examen professionnel tel que prévu par le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de catégorie B. Nous nous élevons contre la décision prise par le SRH de ne pas l'organiser au titre de l'année 2014. Cela prive plus de 130 agents de la possibilité d'accéder à ce grade. Cette décision est une iniquité pour les personnels !

## La destruction des missions de service public continue

La loi de finances 2014 pour le [MAAF](#) se traduit par de nouvelles suppressions d'emplois. 492 sont ainsi programmées, dans tous les secteurs, même ceux annoncés comme devant être préservés (alimentation) ou renforcés (enseignement).

Les établissements publics sont particulièrement visés, avec des fermetures de sites comme à l'IFCE, à l'[IGN](#) ou à l'INAO mais également dans les CPCM. Depuis plusieurs années, les services administratifs sont en difficulté dans l'ensemble de notre ministère, et c'est bien ce que sont venus dire les agents administratifs A, B, C de l'enseignement au [CHSCT](#)-M du 13 février dernier. La surcharge de travail dans tous les services est devenue absolument insupportable. Nous demandons que la proposition faite ce jour-là par madame la présidente du CHSCT soit mise en oeuvre, c'est-à-dire que soit organisée une enquête, une analyse avec les mêmes méthodes que ce qui a été fait pour les [TMS](#) des abattoirs. Cette proposition a depuis été retoquée et cela ne nous convient pas : s'il faut un travail local au plus près des agents, il est nécessaire aussi d'avoir une approche d'ensemble de la situation.

**Après la dernière loi de décentralisation qui organise de nouveaux transferts de compétences, le gouvernement annonce une grande réforme de l'organisation territoriale de la République. Demain, cela risque concrètement de se traduire par de nouvelles remises en cause des missions du service public de l'État, par de nouvelles réorganisations des services de l'État.**

La [RGPP](#) est peut-être terminée, mais elle est remplacée par la MAP, qui donne les mêmes résultats. **Nous demandons que le rapport Pêcheur, qui attaque directement les principes du statut de la Fonction Publique soit clairement dénoncé par le gouvernement et ne soit pas suivi d'effet.**

## Les élu-e-s en [CAP](#) doivent pouvoir défendre les demandes des agents

Concernant le fonctionnement des CAP, nous réaffirmons ici, qu'il n'y a pas d'accord des syndicats sur les propositions faites par l'administration lors des réunions de travail sur ce sujet, lesquelles n'ont fait l'objet d'aucun relevé de conclusions, ni de texte final soumis aux syndicats.

Nous rappelons notre opposition à la gestion des avancements par MAPS, avec un quota par MAPS, et la mise en place d'une réserve de postes. Nous agissons ainsi pour qu'il n'y ait pas d'inégalité de traitement, selon que l'on est adjoint administratif dans telle ou telle MAPS avec des différences d'âge ou d'ancienneté de service public très importantes, pour qu'il y ait moins de clientélisme.

Aussi, nous ne pouvons accepter la constitution d'une "réserve" d'avancement. Nous considérons qu'il s'agit d'une interprétation abusive des textes concernant les avancements.

## La mobilité est un droit, la mesure de gestion dite "règle des 3 ans " est illégale

Nous rappelons notre opposition totale à l'obligation des 3 ans dans le poste avant de pouvoir obtenir une mutation. Cette règle de gestion ne repose sur aucun fondement réglementaire. Le ministère de la fonction publique interprète d'ailleurs cette règle comme contraire à la loi dite "mobilité". Qui plus est, le CHSCT du MAAF a délibéré pour dénoncer cette gestion car elle peut altérer la santé au travail des agents concernés. Nous demandons à l'administration de respecter ces éléments et de ne plus imposer cette procédure illégale, source de danger pour la santé des agents. De plus, cela ne concerne que très peu d'agents. C'est pourquoi, nous nous offusquons de voir que certaines demandes de mutation sont considérées comme irrecevables au motif d'un délai insuffisant dans le poste occupé et nous demandons que chaque demande puisse être examinée par la CAP.

Enfin, si dans les CAP [ATLS](#), on usait de critères objectifs pour les mutations, le problème ne se poserait pas. En effet, le temps passé dans un poste est, par exemple, un critère chez les enseignants et [CPE](#) : c'est celui qui est

resté le plus longtemps dans le poste précédent qui est prioritaire.

Enfin, on a vu que cette mesure de gestion fait qu'il arrive qu'un poste ne soit pas pourvu.... : où est le bon fonctionnement du service public ici ?

Par ailleurs, 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 que cela ne se résume pas à entériner le choix du chef du service d'accueil.

## La déprécarisation doit permettre la titularisation sur place des agents

Nous réaffirmons que tous les agents éligibles au dispositif de déprécarisation doivent pouvoir bénéficier de la titularisation, sur place, sans discrimination liée au programme budgétaire de rémunération, ni de la dotation d'effectifs de la structure d'emploi.

## La refonte du régime indemnitaire proposée va à l'encontre des aspirations des agents

Le nouveau régime indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat ([RIFSEEP](#)), ayant vocation à se substituer à toutes les autres primes dont la Prime de fonctions et de Résultats ([PFR](#)), n'a pas recueilli d'avis favorable des organisations syndicales. Seule la CGC s'est abstenue au conseil supérieur de la fonction publique d'État, les autres organisations ont voté contre.

Une tel passage en force n'est pas de nature à établir un dialogue social serein.

Malgré ce rejet quasi-unanime, le décret est paru au Journal Officiel pour une application à la filière administrative dont les adjoint administratif au 1er juillet 2015.

Nous sommes favorables à l'abandon de la PFR dont nous avons pu constater les aspects négatifs sur la mobilité et autres aspects pervers.

Le rééquilibrage des montants de prime entre secteur et filière pouvait prendre un tout autre chemin. Pour les adjointes administratives, nous demandions depuis 2007 que les textes existants soient revus, ce qui était faisable, mais l'administration du MAAF n'a jamais donné suite. Si nous avions été suivis, les blocages de certains auraient été levés et les adjointes administratives du secteur de l'enseignement bénéficieraient déjà d'un traitement identique à celui de leur collègue des services déconcentrés.

Le RIFSEEP se révèle aujourd'hui être un système plus complexe encore que la PFR. À bien des égards, il risque d'accentuer la situation créée par la PFR : plus d'individualisation et frein à la mobilité.

Nous considérons qu'il n'y a aucun caractère d'urgence à étendre à l'ensemble des corps de la [FPE](#) un nouveau régime indemnitaire de ce type. Il devrait s'inscrire dans une réflexion plus globale sur les rémunérations.

Nous adhérons au constat d'un nécessaire rééquilibrage de l'indemnitaire dans le revenu global afin que le traitement indiciaire soit privilégié.

Les niveaux de retraite en seraient améliorés et les femmes pénalisées par les réformes successives du fait de leur parcours plus chaotique avec des périodes de temps partiel, des périodes de disponibilité, puisque être mère hier est puni aujourd'hui, en tireraient bénéfice.

Or le RIFSEEP prend l'orientation inverse.

## L'administration doit respecter les engagements pris

Nous attendons maintenant que les engagements qu'a pris Monsieur le Chef du service Ressources Humaines le 14 mai 2014 se concrétisent :

- transmission aux représentants des personnels de la totalité des propositions émises par les structures locales,
- transmission aux représentants des personnels des éléments de connaissance du corps (par secteur, géographique,...)
- et cela bien en amont de la CAP, afin de permettre l'élaboration syndicale d'une liste
- information des agents sur les propositions d'avancement ou de promotion faites par le responsable hiérarchique doté du pouvoir de proposition, et sur les suites données par l'administration à la proposition.

Enfin, nous souhaitons souligner d'abord le travail accompli par les personnels du bureau de gestion et ce 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.

## Réponses de l'administration et nos commentaires

### **Pour tous les sujets transversaux :**

**Réponse de l'administration :** Déroulements de carrière, missions, suppressions d'emplois, etc l'administration nous renvoie au niveau des discussions interministérielles et au ministère de la Fonction Publique.

*Notre commentaire :* Pourtant, la FSU et la CGT estiment qu'il est de la responsabilité des représentants du personnel en CAP de porter de tels sujets. Ainsi, lorsque nous revendiquons la revalorisation des grilles avec une priorité à la catégorie C, nous savons qu'une réelle revalorisation en débutant par le bas de grille entraînerait la revalorisation de l'ensemble des grilles. Nous avons trop goûté les revalorisations débutant par les corps de catégorie A+ et censées tirer tout le monde vers le haut... Le constat est criant : les écarts de rémunération se sont creusés entre le bas et le haut de l'échelle de rémunération avec un tassement vers le bas des corps intermédiaires. La smicardisation des adjointes administratifs est née de cette politique de baisse des salaires, non appliquée de fait aux grands corps.

### **Sur la réforme du système de prime :**

**Réponse de l'administration :** Le RIFSEEP est censé regrouper l'ensemble des régimes indemnitaires. L'objectif serait d'adhérer en 2015 mais nous avons mieux que les dires de l'administration. La secrétaire générale nous a assuré que tout serait fait pour que les adjointes administratifs bénéficient d'une revalorisation de leurs montants de primes. Cela se ferait soit via le RIFSEEP, soit via le système existant. Le ministère veillera pour le RIFSEEP à une mise en oeuvre la plus simple possible avec harmonisation entre secteur.

*Notre commentaire :* Bien entendu, la FSU et la CGT combattons tous les effets pervers de cette prime, qui a été rejetée par toutes les organisations syndicales, sauf la CGC.

Nous vous rappelons que rien ne remplacera l'intégration des primes dans le salaire pour laquelle nous militons.

### **Sur la refonte des grilles :**

**Réponse de l'administration :** L'administration annonce la volonté de ce gouvernement de remettre à plat l'architecture statutaire de l'ensemble de la Fonction Publique afin de prétendument la simplifier, la rationaliser, et rendre les agents plus mobiles...

*Notre commentaire :* Concernant les projets du gouvernement sur la refonte des catégories A, B, C et des statuts de la Fonction Publique sous le prétexte de simplification, la FSU et la CGT considèrent que les déclarations du Président de la République lors des vœux - "Un Etat trop lourd, trop lent, trop cher" - ne créent pas un contexte

serein, surtout dans un cadre de choix budgétaire où la volonté de réduire le coût et les missions de la fonction publique est mise en exergue.

### **Gestion de la déprécarisation :**

**Réponse de l'administration :** L'administration se satisfait de l'aboutissement du dossier sur les difficultés d'affectations.

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT si les agents contractuels déprécarisés en catégorie C ont pu être nommés sur place, c'est grâce à l'action de nos organisations FSU et CGT (alliées avec Solidaires) qui ont envahi le Conseil Technique Ministériel de novembre 2013 et obligé les cadres de notre ministère à écouter les témoignages de collègues. C'est cette

action qui a permis d'avoir un rendez-vous avec le directeur de cabinet du ministre et faire entendre la voix des agents.

### **Sur l'ouverture des avancements de grade pour les trois prochaines années :**

**Réponse de l'administration :** l'administration rappelle que la concertation avec les organisations syndicales aura lieu à l'automne en liaison avec les décisions du ministère de la Fonction Publique.

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, Chaque agent doit pouvoir terminer sa carrière au dernier échelon du dernier grade de son corps. Nous rappelons que tant que les taux de promotion resteront aussi bas, tous les agents ne pourront dérouler leur carrière et cela génère, de fait, de graves injustices.

De plus, contrairement à ce que certaines organisations syndicales prônent, ces taux ne doivent en aucun cas être lissés entre ministère sous prétexte de corps identiques. En effet, la situation de chacun d'entre eux n'est pas identique, leurs pyramides d'âge, d'ancienneté sont très différentes car ils ont été gérés de façon extrêmement diverse.

### **Sur le recrutement des travailleurs handicapés :**

**Réponse de l'administration :** L'administration rappelle les difficultés rencontrées lors des dernières CAP (problème de recrutement, d'accompagnement, de titularisation). Elle signale travailler sur trois pistes d'améliorations : le processus de sélection, l'accompagnement lors du stage, et de la formalisation du suivi du stage. Elle propose d'engager une réflexion sur l'évaluation par le jury et le suivi post-titularisation

*Notre commentaire :* La FSU et la CGT ont demandé à l'administration de joindre au compte rendu de cette CAP, les propositions, faites lors du dernier CT Action Sociale pour aller vers une politique de recrutement réussie. Nous devons en effet sortir de la politique du chiffre, avec gel des [ETP](#) pour les structures "mauvais élèves".

Nous avons demandé à ce que les chefs de service et les [IGAPS](#) soient réellement formés sur ce sujet car trop de situations ont été rendus difficiles par des responsables incompetents.

### **Sur le fonctionnement des CAP :**

**Réponse de l'administration :** L'administration a noté l'approche favorable au nouveau fonctionnement proposé concernant les avancements et promotions. Si une liste syndicale consensuelle est présentée, elle sera considérée avec un intérêt particulier et égal à celle de l'administration (si les conditions essentielles sont remplies)

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, c'est un pas en avant qui vient d'être franchi.

Pour autant, des zones d'ombre demeurent telles "les conditions essentielles devant être remplies".... nous ne sommes pas complètement naïfs. Nous aurions préféré, et c'était notre demande initiale, que différentes listes syndicales puissent être examinées à égalité avec celle de l'administration.

### **Sur l'examen des mobilités lors des CAP :**

**Réponse de l'administration :** Le service des ressources humaines partage le sentiment de dysfonctionnement global du système concernant la mobilité. Un travail sur l'effectivité des vacances de poste devrait être initié. Il faut que les CAP redeviennent décisionnaires.

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, il y a urgence à agir, y compris sur la pratique des trois ans d'ancienneté dans le poste qui n'est assise sur aucun texte réglementaire.

Nous intervenons dans les groupes de travail, auprès du secrétariat général du ministère très régulièrement ; à notre demande, le [CHSCT-M](#), à l'unanimité, a souhaité que cette règle disparaisse car elle ne génère pas de progrès pour le service public et crée du mal-être au travail pour les agents concernés.

Nous continuons à revendiquer l'arrêt de cette pratique.

### **Le transfert du FEADER aux conseils régionaux :**

**Réponse de l'administration :** L'administration annonce que toute l'information nécessaire a été donnée aux agents concernés ainsi qu'aux autorités de gestion. Sur l'intranet du ministère, ont été placées toutes les modalités, le cadre réglementaire, les situations statutaires, ainsi qu'une foire aux questions. 70 agents sont concernés.

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, cette annonce ne nous rassure pas. En effet, aucun état des lieux n'a encore été fait, les agents sont inquiets sur leur situation professionnelle et statutaire.

### **Conditions de travail et Risques Psycho-Sociaux :**

**Réponse de l'administration :** Selon le chef de service adjoint des ressources humaines, tout est dans l'intranet du MAAF, il y a une "belle boîte à outils" accompagnée de la note de service sur la prévention des [RPS](#).

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, cette belle déclaration est de la poudre aux yeux et tant dans les services déconcentrés, qu'à la centrale ou dans l'enseignement, les conditions de travail des agents se sont dégradées du fait des suppressions de postes et les injonctions sont de plus en plus pressantes. Rien n'est réellement fait pour prévenir les situations,

quand les représentants du personnel interviennent, il est difficile de se faire entendre et surtout rien n'est mis en place pour prévenir, empêcher les situations difficiles.

Nous avons signalé le manque criant d'assistants sociaux et de médecins du travail. Le ministère de l'agriculture contrevient au droit du travail en ce qui concerne la santé au travail tout simplement et ce n'est pas une "belle boîte à outils" dans l'intranet qui va changer quoi que ce soit...

### **Les examens professionnels et concours internes :**

**Réponse de l'administration :** Selon le service des ressources humaines, ce n'est pas une volonté manifeste de leur part si de tels concours soit n'ont pas eu lieu, soit l'ont été avec un nombre misérable de postes (10 postes pour 700 personnes en droit de passer le concours de SA...). En effet, le SRH a été très occupé par les concours de déprécarisation et en plus ces concours ont un coût qui ne rentrent pas dans le budget du ministère voté par le parlement.

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, le problème se situe dans le fait que la déprécarisation se faisant à budget constant, il n'est pas possible effectivement de mener les deux de front, tant pour des raisons de charge de travail du bureau des concours et des bureaux de gestion insuffisamment dotés en personnel, que pour des raisons financières. Il n'est pas acceptable que la déprécarisation se soit faite sans débloquer les marges de manœuvres nécessaires pour une titularisation de tous les non-titulaires. Les agents n'ont pas à faire les frais du manque généralisé de moyens !

### **La pratique de gestion de trois ans dans un poste avant de pouvoir muter :**

**Réponse de l'administration :** le SRH maintient sa position sur ce sujet soutenant de plus que c'est une bonne mesure pour la qualité du service public. Il est cependant annoncé que cette mesure a été assouplie et que dans certains cas particulièrement difficiles. La nouvelle secrétaire générale du ministère a souhaité un bilan de cette pratique pour les catégories C.

*Notre commentaire :* Pour la FSU et la CGT, cette mesure est dangereuse et sans intérêt pour le service public. Les assouplissements proposés par l'administration sont extrêmement difficiles à mettre en œuvre pendant les CAP, et ne se traduisent en général que par une réduction de 6 mois.

## Mobilités

Pour connaître votre situation, consultez vos représentants.

## **Vos représentants FSU et CGT ne laissent rien passer !!!**

31 promotions par examen professionnel pour un passage en adjoint administratif de 1ère classe repêchées grâce à l'intervention de vos représentants FSU et CGT En effet, le service des ressources humaines, considérant la charge de travail du bureau des concours (déprécarisation en cours) avait pris la décision de supprimer l'examen professionnel sur 2014 et de ne pratiquer que des promotions au choix.

**Nous avons alors la possibilité de faire passer 78 adjoints administratifs en AA1.**

Sauf que :

- seuls **61 remplissaient les conditions** requises d'ancienneté
- sur ces 61, **seuls 49 étaient proposés** par leur structure ce qui rendait déjà impossible la promotion de 12 d'entre eux

## **Ainsi de 78 promotions possibles, nous passons à 49 !!!**

Et ce, pour la catégorie du personnel ciblée comme prioritaire par le Ministre.

## **La FSU et la CGT, flairant l'embrouille et la perte définitive de 29 postes ont interpellé l'administration.**

Les postes étaient bel et bien perdus. Si la surcharge de travail est bien réelle au bureau des concours, elle l'est également dans les autres services et les personnels n'ont pas à en pâtir.

La FSU et la CGT ont alors proposé, lors d'une interruption de séance, aux autres représentants du personnel de porter le dossier devant la Secrétaire Générale ce qui a payé.

L'examen aura bien lieu, la circulaire doit sortir début juillet pour un examen annoncé en septembre/octobre. Nous vous conseillons donc de faire preuve de vigilance et de veiller à ce que les formations locales soient mises en place.

Et surtout n'hésitez pas à nous joindre

## **Avancements dans le grade des adjoints administratifs de 1ère classe**

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement en AA1, les adjoints administratifs de 2ème classe ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.



<b>Assiette de calcul au 31/12/2013</b>	<b>Nombre de promotions (taux 40%)</b>	<b>100% au choix</b>	
196	78	78	
MAPS	Nombre d'agents promouvables	Nbre de promotions	
Nord Pas de Calais, IDF, Picardie	7	7	
Alsace, Franche Comté, Lorraine	4	4	
Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie	9	9	
Centre, Pays de la Loire	7	7	
Aquitaine, Poitou Charentes	8	8	
Limousin, Midi Pyrénées	9	9	
PACA, Corse, Languedoc-Roussillon		9	9
Auvergne, Rhône Alpes	6	6	
Outre Mer	3	3	
Administration Centrale et internationale	7	6	
Champagne Ardenne, Bourgogne	6	6	
Établissements publics	1	1	
Offices	0	0	
Divers (CLD, congé parental...)	4	3	
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	

## **Avancements au grade d'adjoints administratifs principal de 2ème classe**

Peuvent être promus au choix par inscription au tableau d'avancement les adjoints administratifs de 1ère classe ayant atteint le 5ème échelon et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade

<b>Assiette de calcul au 31/12/2013</b>	<b>Nombre de promotions (taux 24%)</b>	<b>100% au choix</b>	<b>Constitution réserve</b>
505	121	121	7
MAPS	Nombre d'adjoints administratifs promouvables	Nombre de promotions	
Nord Pas de Calais, IDF, Picardie	40	7	

Alsace, Franche Comté, Lorraine	41	8
Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie	67	12
Centre, Pays de la Loire	63	12
Aquitaine, Poitou Charentes	59	11
Limousin, Midi Pyrénées	62	11
PACA, Corse, Languedoc-Roussillon	61	11
Auvergne, Rhône Alpes	66	12
Outre Mer	29	5
Administration Centrale et internationale	39	7
Champagne Ardenne, Bourgogne	48	9
Établissements publics	23	4
Offices	13	2
Divers (CLD, congé parental....)	12	2
Promotion disponible pour répartition		1
<b>TOTAL</b>	<b>623</b>	<b>114</b>

## Avancements au grade d'adjoints administratifs principal de 1<sup>re</sup> classe

Peuvent être promus au choix par inscription au tableau d'avancement les adjoints administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le sixième échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

Assiette de calcul au 31/12/2013	Nombre de promotions (taux 24%)	100% au choix	Constitution réserve
651	162	162	8
MAPS	Nombre d'adjoints administratifs promouvables	Nbre de promotions	
Nord Pas de Calais, IDF, Picardie	54	10	
Alsace, Franche Comté, Lorraine	64	12	
Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie	74	14	
Centre, Pays de la Loire	82	15	

Aquitaine, Poitou Charentes	68	13
Limousin, Midi Pyrénées	70	13
PACA, Corse, Languedoc-Roussillon	78	15
Auvergne, Rhône Alpes	73	14
Outre Mer	29	5
Administration Centrale et internationale	81	15
Champagne Ardenne, Bourgogne	52	10
Établissements publics	25	5
Offices	61	11
Divers (CLD, congé parental....)	10	1
Promotion disponible pour répartition		
TOTAL	821	153

## Demandes d'intégration

Toutes les demandes ont reçu un avis favorable

### **Demandes d'intégration des adjoints techniques de l'enseignement dans le corps des adjoints administratifs (après détachement interne)**

Pour connaître votre situation, consultez vos représentants

### **Demandes d'intégration des adjoints techniques formation recherche dans le corps des adjoints administratifs (après détachement interne)**

Pour connaître votre situation, consultez vos représentants

### **Demandes de détachement des adjoints administratifs dans le corps des adjoints techniques formation et de recherche**

Pour connaître votre situation, consultez vos représentants

## Titularisation

Pour connaître votre situation, consultez vos représentants

## Recours

À l'habitude, les élus FSU et CGT ont été à l'offensive sur la défense des dossiers. Nous avons refusé les baisses de modulations sous le taux 100.

Pour plus d'information, vous pouvez joindre Noël BENESTON ou Marie-Claude MORCET

### Commission d'arbitrage le 26 et 27 juin 2014

#### Vos représentants FSU et CGT

<b>Georgette ABBOTT (titulaire) DAAF</b> Martinique Georgette ABBOTT	<b>Caroline BRUKHANOFF (experte) Lycée agricole Louis</b> Giraud 84200 CARPENTRAS 04.90.60.80.84	<b>Denise BEAUGUILLOT (titulaire) Legta Saint</b> Pouange <a href="#">Denise BEAUGUILLOT</a>	<b>Sylvie GUILLOU (experte)</b> DDTM Ille-et-Vilaine  <a href="#">Sylvie GUILLOU</a>
Marie-Claude MORCET (titulaire) DDT Indre et Loire 02.47.70.82.35	Corinne PHILIPPOT-BARRET Lycée Agricole 08300 RETHEL <a href="#">Corinne PHILIPPOT-BARRET</a>	Catherine SEVIN (Experte) Permanence snetap-fsu <a href="#">Catherine SEVIN</a> 01.49.55.84.50	Noël BENESTON (Expert) Permanence SYAC 01.49.55.55.54 <a href="#">Noël BENESTON</a>