

<http://www.snetap-fsu.fr/CAP-des-secretaires-administratifs,3607.html>



CAP des secrétaires administratifs des 28 et 29 mai 2015

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

Date de mise en ligne : jeudi 4 juin 2015

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Déclaration liminaire des représentants [CGT/FSU](#) de la [CAP](#) des SA

La FSU et la CGT sont intervenues en déclaration préalable sur des sujets d'actualité qui impactent les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs :

les négociations fonction publique en cours sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations

la réforme territorial de l'Etat

le plan de requalification de C en B

le décroisement des effectifs entre le [MAAF](#) et le MEDDE

Sur les ratios pro/pro qui servent à définir le nombre d'avancements de grade possible, nous savions que le ministère attend toujours le feu vert du budget sur les propositions qu'il a faites, après concertation des organisations syndicales. Une nouvelle intervention n'était pas nécessaire

Monsieur le Président,

A l'occasion de cette CAP de rentrée, nous voudrions saluer nos nouveaux collègues et exprimer le souhait qu'un travail commun dans l'intérêt des agents soit la ligne de mire qui doit nous guider.

La France est une République une et indivisible. On a pu notamment le constater lors de ce terrible mois de janvier.

Ce qui pose pourtant problème c'est la déstructuration de son organisation administrative, nous y reviendrons.

L'Etat se dit très attaché au service public et à ses fonctionnaires, pourtant depuis 2010 la valeur du point d'indice est désespérément gelé. Les agents perdent près de deux mois de traitement par an du fait de ce gel et de l'augmentation des cotisations sociales. Les discussions en cours à la Fonction Publique sur les parcours professionnels, déroulements de carrière et rémunérations (PPCR) ne montrent pas une volonté du gouvernement de débloquer la valeur du point d'indice, et les dernières déclaration de la Ministre de la FP accèdent encore ce blocage.

Les agents de catégorie C et B auraient besoin d'être soutenus bien plus efficacement que par des revalorisations saupoudrées périodiquement, afin de maintenir les échelons les plus bas au-dessus du salaire minimum. Les projets PPCR ne répondent pas aux attentes pour les catégories C et B, en terme de grille indiciaire avec, de plus, une durée de revalorisation jusqu'en 2022. Que dire de l'intégration d'une partie des primes dans le traitement qui frise le ridicule .et des s déroulements de carrière ne seront pas significativement amélioré.

Vous nous avez présentés lors des groupes de travail des 17 février et 15 avril 2015, **le projet de requalification du MAAF permettant d'augmenter les possibilités de promotion dans le corps de la catégorie B.**

L'examen attentif des grilles indiciaire C et B prouve qu'au regard de l'âge moyen dans la catégorie, cette réévaluation n'apportera qu'un gain dérisoire de point d'indice avant l'âge de la retraite

A ce jour il est constaté que 57 % des adjoints techniques exercent des fonctions relevant de la catégorie B. Un précédent rapport du réseau des [IGAPS](#) indiquait que les deux tiers des adjoints administratifs effectuent des missions ou des tâches relevant de la catégorie B. **Hors, si avec le plan proposé, la totalité des adjoints**

techniques exerçant des fonctions de B pourraient bénéficier d'une promotion, pour les adjoints administratifs il en va autrement. Les propositions faites sont bien trop mesurée pour reconnaître réellement les qualifications. Ainsi, seuls 9% des adjoints administratifs devraient au terme du plan de 3 ans pouvoir accéder au corps des SA.

Il faut également revoir les modalités de reconnaissance de ces qualifications, en privilégiant la reconnaissance de l'expérience professionnelle et l'entretien basé sur la réalité des missions exercées.

En parallèle se profile le Décret du 20 Mai 2014 portant la création du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Suggestions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, **Le déjà fameux [RIFSEEP](#)**.

Sur le papier, ce dispositif entend valoriser les parcours professionnels et valoriser l'engagement professionnel de chaque agent.

Nous le disons sans ambages et avec force, nous sommes opposés à ce régime d'individualisation des primes et resterons extrêmement vigilants sur sa mise en ½uvre. Vous pouvez compter sur nous pour vous « harceler » et veiller aux intérêts des agents.

Nos craintes portent évidemment sur de possibles pertes de salaires. Ce nouvel outil de management conforte la place réservée à la part « prime » dans la globalité de la rémunération, et accentue l'aspect subjectif de celle-ci. Ce que nous exigeons c'est une véritable revalorisation salariale.

Ce nouveau dispositif, bien qu'il s'en défende, risque de continuer à créer des injustices et des rivalités entre les agents puisqu'il faudra encore " déshabiller Pierre pour donner à Paul". Nous avons dénoncé la [PFR](#), nous dénonçons avec la même vigueur le RIFSEEP, et entendez bien ; cette fois-ci l'ensemble des syndicats de la Fonction Publique se déclarent opposés à ce nouveau dispositif.

Que dire des [ASP](#) ou les SA sont les seules du ministère à se voir appliquer une part fonction à 3 au lieu de 3,5 pour des fonctions d'un même niveau.

En ce qui concerne **le décroisement des effectifs**, la FSU et la CGT demandent une modification de la position du MAAF, visant à ne pas transférer budgétairement la totalité des agents MAAF en poste en eau-biodiversité-risques, et à basculer entre 200 et 250 [ETP](#) (dixit la Secrétaire Générale lors du [CTM](#) du 21/05) sur les missions agriculture (même si des missions agro-écologie sont à développer). Les agents n'ont pas à être victimes des suppressions d'emplois et des crédits de vacances passés et doivent pouvoir continuer leurs fonctions dans les missions de service public qu'ils exercent aujourd'hui s'ils le souhaitent. C'est notamment le cas pour une partie des SA en police de l'eau - biodiversité, qui ont déjà subi la suppression des missions d'ingénierie publique puis de GSP-DSP, et qui maintenant devrait quitter des missions sur lesquels ils ont déjà été repositionnés. Il faut laisser le choix aux agents !

De plus, le décroisement va se traduire de fait demain par un blocage dans les possibilités de mobilités entre MAAF et MEDDE, d'où réduction des perspectives de changement de fonctions et de déroulement de carrière (notamment pour les promotions en attachés). Les agents du MAAF vont être limités dans les missions agriculture, forêt , alimentation, enseignement, avec de moindres possibilités d'évolution qu'aujourd'hui. Quel progrès !!

Enfin, le recensement des futurs agents décroisés n'est pas exact, et ne reflète pas la situation réelle sur le terrain dans les DDT-M.

Nous vous demandons la liste et l'affectation de tous les agents du corps concernés par le décroisement, et en commençant sans attendre par la liste des agents décroisés au 1er janvier 2016. Nous vous demandons également quels critères de choix ont été retenus par le MAAF, par les [DRAAF](#) quand il s'agit de choisir entre plus de volontaires que de postes. Ces critères doivent pouvoir être discutés notamment dans cette CAP, puisqu'ils peuvent

avoir des conséquences sur le déroulement ultérieur de carrière de l'agent.

Et Monsieur le Président, **que devient le dialogue social tant affiché ?**

Oui, que devient il ?

Il se réduit bien souvent à des informations, des points d'étape, des calendriers, des possibilités etc...

Constatons que pour la réforme de l'administration territoriale de l'État qui se met en ½uvre à marche forcée sous la tutelle des 7 préfets préfigureurs, cela génère des inquiétudes et l'incompréhension des personnels,

A l'heure ou le bien- être au travail et la lutte contre les Risques Psycho-sociaux semble être le crédo, vous rendez-vous compte du développement des situations anxiogènes pour les agents dans de nombreux services concernés par la réorganisation territoriale ou par le décroisement des effectifs ?

Ne faudrait-il pas arrêter ces « réformes » pour éviter de nouveaux risques au travail ?

Pour finir, nous souhaitons souligner le travail remarquable accompli par les personnels du bureau de gestion qui bien souvent dans des conditions difficiles assurent leur missions de services public avec professionnalisme et disons le avec disponibilité.

En corollaire, évoquons un thème qui semble être passé de mode c'est le fameux, le fumeux, l'indécrottable changement qui n'est plus pour maintenant et qui ne le sera jamais plus. Quel dommage !

Réponses de l'administration aux différentes déclaration préalables

Sur la réforme territoriale de l'État

L'administration partage ce point de vigilance avec les organisations syndicales et son attachement à mettre en place un accompagnement aux agents susceptibles d'être impactés par cette réforme. Cependant, les organigrammes ne sont pas encore connus et à ce stade. Il est donc difficile d'en mesurer l'impact mais il y aura davantage de mobilité fonctionnelles..

Le positionnement des services sur du multi-sites est acté.

La présentation se fera au fur et à mesure de l'avancée de la réforme et les mesures d'accompagnement seront débattues (maintien de rémunération, levée de la pratique des 3 ans pour les éventuelles mobilités si nécessaire). Il n'y aurait pas de sujets tabous.

L'administration dit s'attacher à tout faire pour que cette réforme se fasse au mieux, dans l'intérêt des agents et concourir au même objectif que les représentants du personnel.

Sur le décroisement des effectifs

L'administration nous rappelle que le décroisement des effectifs a été acté au niveau gouvernemental. et invite les organisations syndicales qui y seraient opposées, à le dire clairement.

Pour les agents à titre principal sur des missions environnement, il y aurait une stricte correspondance entre le nombre d'agents décomptés et le nombre de postes à décroiser. Les agents qui sont à temps quasi-complet devraient donc y trouver leur compte. Pour les autres, ils seront confortés sur les missions agricoles.

L'administration communiquera la liste des agents décroisés à chaque CAP. Pour l'instant, elle a reçue les propositions des DDT. (propositions faites à partir des agents qui exercent des missions environnement à titre principal et sont volontaires) Ces propositions doivent être revues car certains agents ne seraient pas sur des missions à décroiser comme les risques naturels ou le DFCI.

Sur la campagne [PAC](#)

Son démarrage est décalé mais tout est mis en oeuvre et piloté pour que cette campagne se passe bien, avec au final les résultats attendus pour les agriculteurs dans le respect des règlements européens et en garantissant la faisabilité des travaux au sein des services.

L'administration reconnaît la forte inquiétude du mois de mars dans les services. La situation est aujourd'hui stabilisée.

Sur le statutaire et l'indemnitaire

plan de requalification de C en B

L'administration nous rappelle qu'il s'agit de la priorité du ministre dans un contexte budgétaire contraire. Elle entend que les propositions soient considérées comme insuffisantes mais « il fallait travailler de manière raisonnable pour que ces propositions aient une chance d'être acceptées ». Le plan proposé est très ambitieux et les débats seront difficiles avec la fonction publique puisqu'il s'agit de tripler le nombre de passages de C en B pour les 3 corps concernés. La saisine formelle n'est pas encore faite.

Pour les adjoints administratifs, la FSU est intervenue auprès du ministre afin que la durée du plan soit augmentée et le pourcentage proposé revu pour permettre à une proportion plus importante d'adjoints administratifs de rejoindre le corps des secrétaires administratifs. Nous sommes également intervenus en [CTM](#) sur ce dossier et la réponse de la secrétaire générale fut la suivante : « le triennal budgétaire ne nous permet d'aller au-delà d'un plan de 3 ans, aucune assurance ne pouvant être donnée, quant à sa poursuite, passé ce terme »

Cette réponse ne nous satisfait pas car dans le même temps, à la fonction publique des négociations sur les grilles indiciaires sont en cours et l'échelonnement des revalorisations proposées s'échelonne jusqu'en 2022, donc bien au-delà du triennal budgétaire 2015/2017 qui prévoit clairement la baisse des mesures catégorielles.

Plan de requalification de B en A

L'administration n'a pas prévu ce chantier pour cette année, non pas qu'un plan de requalification de B en A soit injustifié mais dans un contexte budgétaire contraint il lui est « difficile de courir plusieurs lièvres à la fois ».

A la FSU nous avons déjà signalé à plusieurs reprises que l'administration avait en son temps (au moment de la PFR) estimée que 10% des SA effectués des missions de catégorie A. S'il y a bien eu un plan de requalification, il n'a pas permis d'écluser le « vivier ». La demande reste forte et les promotions en A ont du sens pour les agents en terme de gain indiciaire (environ 60 points).

C'est pourquoi, même si nous n'avons pas porté ce sujet dans notre intervention préalable, nous sommes intervenus dans le débat. Nous avons à nouveau dit notre désaccord sur l'obligation de mobilité faite aux SA.

Cette obligation est aberrante et contraint des SA à ne pas déposer de candidature pour la promotion ou s'ils le font à entamer un parcours du combattant pour pouvoir en bénéficier. La mobilité fonctionnelle s'accompagne trop souvent d'une mobilité géographique dans les petites structures.

taux pro/pro

L'administration est en bout de cycle de discussion avec le budget et reste attentive à l'échéance du 1er juillet. L'absence de conclusions démontre une différence d'approche sur le sujet. Le ministère ne partage pas les propositions du budget.

Sur l'oral des examens professionnels de passage de grade pour les SA

Des secrétaires administratifs ont été déstabilisés par les oraux qui ne s'appuyaient pas suffisamment sur les dossiers Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnel qu'ils avaient produits ([RAEP](#)) mais portés davantage sur leur environnement professionnel.

Pour l'administration, il peut y avoir une imprécision sur la nature des épreuves mais le dossier RAEP n'est pas exclusif d'autres question sur l'environnement professionnel. Elle voit avec le bureau des concours pour un examen de la situation.

La FSU est intervenue sur ce sujet en rappelant le glissement introduit par le RAEP dans la manière d'appréhender les oraux pour les candidats. L'information aux candidats doit être claire et la part des questionnements sur l'environnement professionnel connu de tous.

De plus, d'après [FO](#), des candidats DDI ont été interrogés sur des missions relevant du MEDDE, ce qui nous semble créer une distorsion par rapport aux autres agents MAAF. En effet, on ne peut leur demander, à la fois, de maîtriser l'organisation et les missions du MAAF et du MEDDE.

Mobilité et avancement

La FSU ne met en ligne aucune information de nature individuelle. N'hésitez pas à prendre contact avec les représentants FSU de la CAP :

Vos représentants d

Nom	Coordonnées
Dominique LO FARO (SNUITAM)	MAAF/ SG Dominique Lo Faro
Brigitte THABARD BOUCARD (SNETAP)	LEGTA de la Roche sur Yon Brigitte Thabard Boucard