

CAP des adjoints administratifs (26-27 novembre 2018)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu les 26 et 27 novembre 2018. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice des carrières et de la rémunération (SDCAR) au service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Christian Gandon et Isabelle Ramassampouille.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements, les titularisations et les promotions de grade 2019. Ces opérations, nominatives, ne sont pas reprises dans cet article.

Cette CAP est la dernière de la mandature avant les élections professionnelles du 6 décembre 2018. La CFDT a souhaité, à cette occasion, rappeler et faire le bilan des différentes demandes qu'elle a portées pendant cette mandature. En effet, certaines sont restées sans réponse ; pour d'autres, la réponse apportée ne correspondait que partiellement à ses interrogations.

Les taux de promotion du plan triennal 2018-2020 sont notoirement insuffisants

Les taux de promotion 2019 et 2020 pour l'accès au grade d'AAP1 viennent d'être publiés. Comme le craignait la CFDT, ils sont restés identiques aux taux 2018... eux-mêmes en forte chute par rapport à 2017. À quand des taux de promotion à la hauteur des besoins ?

La [déclaration intersyndicale](#), signée par la CFDT, avait dénoncé lors de la dernière CAP cette forte baisse du taux de promotion pour l'accès au grade d'AAP1, passé de 25 % en 2017 à seulement 10 % pour les promotions 2018 à 2020. Cette baisse, que le guichet unique justifiait par l'élargissement de l'assiette des promouvables (*voir notre [compte rendu de la CAP de mai 2018](#)*), n'est pas admissible car elle se traduit par une réduction drastique du nombre d'avancements. En effet, 230 promotions avaient été prononcées au titre de l'année 2017 pour l'ensemble du corps des adjoints administratifs ; pour 2018, ce nombre était de 131, et de 128 pour 2019, ce qui fait une centaine de promotions en moins par an depuis 2018.

Il est anormal que le corps des adjoints administratifs serve de variable d'ajustement. Cette chute du taux pénalise lourdement les personnels de catégorie C qui perçoivent déjà les rémunérations les plus basses. Pour les adjoints administratifs, l'avancement de grade est synonyme d'une juste reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leur



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

investissement ; il contribue à une amélioration de leur pouvoir d'achat.

Pour éviter de défavoriser les agents de catégorie C, la CFDT demande que le taux de promotion pour l'accès au grade d'AAP1 soit renégocié à la hausse pour l'année 2020. Cela permettrait de réaliser un nombre d'avancements significatifs et à la hauteur des besoins.

Par ailleurs, la situation actuelle aura pour conséquence qu'un certain nombre d'agents ne dérouleront pas de carrière complète sur 2 grades. Il est anormal qu'un agent fasse toute une carrière dans le même grade.

L'administration mentionne que les taux de promotions restent stables en 2019 et 2020, soit un taux de 25 % pour le passage en AAP2 et de 10 % pour le passage en AAP1. L'objectif est de permettre une convergence des taux pour l'ensemble des adjoints administratifs des différents ministères. Le ministère de l'Agriculture se maintient, contrairement à d'autres ministères qui ont obtenu un taux inférieur. L'administration précise qu'il n'est de toute façon pas possible que 100 % des effectifs atteignent le grade sommital (dernier grade C3 – AAP1). Par ailleurs, elle affirme qu'elle porte toujours une attention spécifique à la situation des agents en SEA.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

La CFDT ne se satisfait pas de cette réponse, car effectivement la plage d'appel en AAP2 est croissante, ce qui a pour effet de constituer un « goulot d'étranglement » pour le passage en AAP1. Au titre de 2019, 1344 agents étaient promouvables d'AAP2 en AAP1... et seulement 121 ont été promus ! La CFDT s'interroge sur l'avenir de tous ces agents AAP2 qui risquent de rester sur la touche.

Accès à la catégorie B

Accès au choix (inscription sur liste d'aptitude)

Compte tenu des missions exercées par les agents de catégorie C, la CFDT revendique toujours la poursuite du plan de requalification.

L'administration confirme que le plan de requalification est porté par le ministère de l'Agriculture pour 2019. Le renouvellement de ce dispositif est en cours d'étude ; l'administration est dans l'attente de la décision du guichet unique (DGAFP et direction du Budget).

Par ailleurs, lors de la [précédente CAP](#), la CFDT avait dénoncé une nouvelle fois l'iniquité entre la procédure d'avancement de la filière technique et la filière administrative. En effet, pour la filière technique, l'agent a la possibilité de déposer lui-même sa candidature pour un avancement de corps, ce qui n'est pas le cas pour la filière administrative. Pour

la CFDT, il est légitime que la filière administrative bénéficie du même traitement que la filière technique.

L'administration avait répondu avoir pris en compte cette demande. Elle devait mener une réflexion sur le sujet et s'engageait à formuler une réponse. Réponse que la CFDT attend toujours !

L'administration confirme qu'il existe des procédures d'avancement différentes entre les corps administratifs et les corps techniques. Le ministère n'a pas encore travaillé sur ce sujet d'harmonisation.

La CFDT déplore cette réponse superficielle et souhaite qu'un groupe de travail puisse examiner ce sujet.

Accès par voie d'examen professionnel de secrétaire administratif

Lors de la [CAP de mai 2018](#), la CFDT signalait que le contenu de l'examen professionnel n'était pas adapté aux attendus professionnels d'un secrétaire administratif. En effet, les formateurs s'accordent à dire que les derniers sujets d'examen professionnel étaient d'une exigence et d'une complexité bien supérieures à celles d'un niveau de catégorie B ! Pourquoi maintenir une épreuve écrite d'admissibilité pour cet examen professionnel alors que le dossier RAEP suffit pour les techniciens ? Un examen professionnel constitué d'épreuves

adaptées portant essentiellement sur les fonctions exercées (type RAEP) serait plus judicieux qu'une épreuve écrite.

La CFDT insiste pour qu'un accompagnement renforcé soit mis en place pour les candidats. S'il est vrai qu'une formation à distance a été mise en place, elle doit être portée à la connaissance de l'ensemble des agents concernés. De plus, cette formation devrait être étalée sur plusieurs mois et non seulement sur deux mois, comme c'est actuellement le cas.

Le bureau des concours devait engager une réflexion sur ses sujets. Quel est l'état d'avancement de cette réflexion ?

L'administration répond que c'est l'affaire du bureau des concours, qui doit travailler sur la possibilité de faire éventuellement évoluer cet examen professionnel

La CFDT est surprise de cette réponse, qui sous-entend que le service des ressources humaines n'aurait pas autorité sur le bureau des concours... Elle maintient sa demande de voir évoluer cet examen professionnel afin qu'il soit en réelle cohérence avec les missions exercées par les SA. Elle réaffirme qu'une adaptation des épreuves pour permettre une adéquation avec les attendus du métier est nécessaire.

Information des agents : promotions et changements

de grade

Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation d'informer les agents lorsqu'ils sont proposés pour un changement de grade. Or, cela n'est généralement pas le cas. La CFDT indique que de nombreux agents l'alertent sur le fait qu'ils ne disposent d'aucune information par leur hiérarchie. Elle réitère donc pour la énième fois sa demande de respect de cette procédure d'information, conformément à la note de service.

Par ailleurs, certains agents s'étonnent de ne jamais être classés par leur structure, ou encore de stagner au même rang plusieurs années consécutives tandis que des agents de leur propre structure leur passent devant. Et, en effet, au vu des tableaux d'avancement remis par l'administration, la CFDT confirme la réalité de cette situation vécue par quelques agents.

Elle constate également que près de la moitié des agents promouvables n'ont aucun rang de classement de leur structure. Encore plus surprenant, sur les 195 agents de plus de 60 ans, 102 ne sont pas classés par leur structure.

L'administration ne fait aucun commentaire sur cette problématique.

La CFDT regrette ce manque de rigueur de l'administration et le dénoncera à chaque CAP tant qu'elle n'aura pas obtenu une

réponse concrète.

Rifseep

Concernant l'IFSE, part fixe du Rifseep, la CFDT a déjà indiqué que le groupe de fonction attribué à chaque agent ne reflétait pas la réalité. Elle avait demandé qu'une réflexion soit engagée sur ce point. Au vu du rapport des IGAPS sur les missions exercées par les agents de catégorie C, la CFDT considère qu'au minimum 60 % des agents devraient être classés dans le groupe 1.

L'administration indique qu'elle avait d'abord pour premier objectif de réussir le passage au Rifseep. Elle précise que ce nouveau dispositif doit s'améliorer au fil du temps, surtout pour les fonctions mal précisées dans le tableau des groupes de fonction.

Pour ce qui concerne le CIA exceptionnel (« prime au mérite »), elle précise que seuls certains agents en bénéficieront. Il sera versé en décembre 2018.

La CFDT s'étonne du manque d'anticipation de l'administration en ce qui concerne le passage au Rifseep. L'objectif n'est pas tant de réussir le passage au Rifseep que de le faire sans pénaliser les agents.

S'agissant du CIA, la CFDT est surprise de cette annonce

tardive et du manque de communication sur ce sujet. À ce jour, aucun écrit n'est parvenu dans les structures.

La CFDT continuera de demander des négociations pour la refonte des groupes de fonctions.

PPCR : accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade depuis plus de 3 ans

Comme le prévoit le protocole PPCR, la CFDT a demandé que la procédure d'accès au grade supérieur pour les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans soit bien mise en œuvre. Elle a demandé à l'administration de consigner ce point particulier dans la prochaine note de service relative aux avancements de grade. À quand la mise en place de ce dispositif ?

Le dispositif PPCR , gelé en 2018, doit reprendre au 1^{er} janvier 2019.

Entretien professionnel

À maintes reprises, la CFDT a alerté l'administration sur les sollicitations fréquentes des agents dénonçant l'absence d'entretien professionnel. Dans certains services, les entretiens professionnels ne sont pas réalisés, parfois depuis plusieurs années. Ce n'est pas admissible. En effet, l'absence d'entretien (ou bien un retour tardif) peut pénaliser

lourdement les agents dans leur avancement de grade ou lors de la promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs, mais également dans la définition du taux de CIA, puisque celui-ci doit être cohérent avec les conclusions de l'entretien professionnel.

De plus, la CFDT dénonce à nouveau l'incohérence entre l'injonction faite par le ministère de réaliser ces entretiens et leur non-mise en œuvre par certains services. Elle demande que l'administration intervienne rapidement pour faire respecter cette obligation.

Un bilan devait être fait. À ce jour, la CFDT est toujours en attente de celui-ci. Elle veillera à l'effectivité de cette action.

L'administration reconnaît enfin que le taux de retour des entretiens professionnels n'est pas satisfaisant, malgré les préconisations de la note de service. Pour améliorer le taux de réalisation dans les structures comme le taux de retour à la centrale, le ministère souhaite apporter des simplifications sur l'élaboration du compte rendu.

La CFDT se demande si l'évolution de l'outil sera une mesure suffisante pour améliorer le taux de réalisation des entretiens professionnels.

Mobilité

La CFDT rappelle que la durée de 3 ans dans un poste, posée comme condition nécessaire pour une mobilité, n'est pas réglementaire. À défaut d'être supprimée, cette règle de gestion doit être assouplie et tenir compte des situations particulières.

L'administration confirme que cette règle des 3 ans n'est pas réglementaire. Mais elle est nécessaire afin de permettre d'assurer la continuité du service.

La CFDT demande que cette règle soit adaptée au cas par cas pour des situations complexes.

CAP déconcentrées

La CFDT rappelle son opposition aux projets de déconcentration des CAP, qui sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

La CFDT est et restera attachée aux CAP nationales, qui doivent continuer à exister pour la défense individuelle de tous les agents sur tout le territoire.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à [les contacter](#) !