CAP des adjoints administratifs (3-4 décembre 2019)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu les 3 et 4 décembre 2019. Elle était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, France Vidal et Christian Gandon.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements, les titularisations et les avancements de grade. Ces décisions, nominatives, ont été communiquées aux intéressés, et sont consultables sur l'espace dédié de l'intranet du MAA *[accès restreint, nécessite une authentification].*

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

« Madame la Présidente, mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Cette CAP s'ouvre dans un contexte très particulier de réforme de l'État et de la fonction publique, où les maîtres mots sont

fusion, suppression, transformation et restructuration, avec une loi qui va profondément changer les modalités d'examen des mobilités (2020) et des promotions (2021).

Compétences et organisation des CAP : un dialogue social appauvri

En effet, la loi de transformation de la fonction publique acte la suppression des CAP mobilités et promotions auxquelles la CFDT est profondément attachée. L'existence des CAP telles que nous les connaissons est la garantie d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents.

La CFDT en est convaincue, la disparition de la compétence des CAP en matière de mobilité, d'avancements de grade et de promotions appauvrira un dialogue social déjà malmené et placera hors du contrôle de leurs représentants le respect de l'équité de traitement des agents.

On le sait maintenant, les élus ne se réuniront plus que pour examiner certains recours et les dossiers disciplinaires.

> *L'administration confirme que les CAP ne seront plus compétentes pour rendre un avis préalable concernant les mobilités et les promotions de grade des agents à compter du 1er janvier 2020. Pour les mobilités et les promotions des agents, l'agent sera désormais en prise directe et unique avec la chaîne RH ; les textes prévoient que les syndicats*

n'auront plus qu'un rôle dans le cadre des recours de situations personnelles.

Les avancement de corps de C en B, quand à eux, feront encore l'objet d'une CAP pour l'année prochaine, jusqu'à 2020 inclus.

Lignes directrices de gestion

Les futures lignes directrices de gestion (LDG) fixeront les orientations générales en matière de mutation et de mobilité. Le décret relatif aux LDG vient de paraître.

Pouvez-vous d'ores et déjà nous indiquer ce qu'il en ressortira pour les prochaines CAP ?

Le travail sur les lignes directrices de gestion (LDG) a commencé afin d'aboutir à un système opérationnel pour 2020. Il concerne 3 volets : les règles de mobilité, les règles de promotion et la politique RH générale. Le projet n'a pas pour objectif de tout revoir. En effet, le système actuel était globalement satisfaisant et une « révolution » pourrait générer une augmentation des recours, non souhaitée par l'administration.

L'administration souhaite concilier deux objectifs sur les mobilités : pourvoir les postes vacants et permettre aux agents de dérouler des parcours de carrière tout en gardant

de la transparence. L'outil AgriMob qui sert actuellement sera conservé dans un premier temps en tentant de l'adapter, notamment par une information directe des agents sur les avis rendus par les structures.
Il y aurait maintien d'un cycle de mobilités de printemps comportant les postes vacants et les postes susceptibles d'être vacants, complété par deux cycles (en milieu et fin d'année), concernant uniquement les postes vacants, afin de compenser la suppression de l'additif. La plupart des autres ministères auraient également prévu de conserver des cycles de mobilité, particulièrement au printemps pour des prises de poste au 1er septembre.
Deux groupes de travail se tiennent pour les mobilités. Le premier concerne les postes d'enseignement et doit être abouti en janvier pour respecter les délais pour les mobilités avant la rentrée 2020. L'autre groupe de travail concerne l'ensemble des autres cas [voir notre article « Mobilité générale : ce qui change en 2020 »].
Une évaluation des LDG serait faite à l'issue de l'année 2020 pour les adapter au besoin.

Concernant les deux autres chantiers, les discussions sur les LDG des promotions se feront courant 2020 pour une prise d'effet au 1er janvier 2021 ; celles sur les règles générales RH se feront au 1er semestre 2020 pour une validation au CTM dans la foulée.

La CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition de l'examen des mobilités et des promotions en CAP. Néanmoins, elle se mobilise auprès des agents dans le cadre de ces nouvelles dispositions pour les mobilités, qui se mettront en place dès 2020. Quel que soit votre statut, ou votre employeur, n'hésitez pas à nous contacter pour être appuyé dans vos démarches.

Des CAP par catégorie?

Par ailleurs, la CFDT s'interroge sur le sens de l'article 10 de la loi du 6 août 2019 qui stipule que « *pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires…*»

Au ministère, le SRH et les bureaux de gestion sont-ils concernés par une éventuelle prochaine organisation des CAP non plus par corps et filière mais par catégories A, B et C ?

> *L'administration n'apporte pas de réponse pour ce point précis.*

Mutualisation des secrétariats généraux DDI-préfecture en départements

La préfiguration des secrétariats généraux communs aux DDI et à la préfecture en département (SGC) est en cours. Les fiches de postes seront mises en ligne courant décembre 2019.

Néanmoins, les agents de catégorie C n'ont aucune garantie d'avoir un choix de poste varié. En effet, dans quelques structures, il semble que des postes soient déjà fléchés. Dans certains cas, ils ont déjà fait l'objet d'une discussion entre le directeur de la structure et l'agent, dans d'autre cas, c'est le flou complet, alors que l'échéance arrive très vite. Ces incertitudes génèrent du stress et de l'inquiétude. À quel moment les agents seront-ils vraiment informés personnellement, accompagnés et conseillés sur les postes proposés, leur futur statut et la garantie du maintien de leur rémunération ?

> *L'administration indique que des mesures d'accompagnement sont nécessaires, puisque l'opération est reconnue comme une restructuration. Pour elle, la mise en place de ces mesures d'accompagnement est d'ailleurs avérée. Les Igaps, notamment, détiennent toutes les informations utiles pour aider les agents à faire leur choix. En outre, de nombreux groupes de travail se sont déjà constitués pour élaborer des réponses généralistes sur les différents statuts (détachement, intégration, PNA…) et les conditions des régimes indemnitaires.*
> *Ceux qui ne rejoindraient pas le SGC pourraient obtenir une mission temporaire et un accompagnement RH par les Igaps. Ceux qui rejoindraient le SGC bénéficieraient d'un droit au retour.*
> *L'administration prévoit de faire un suivi de ces agents dans*

> *les deux ans qui suivent la création des SGC et le transfert des agents, à l'instar de ce qui a été fait lors de la fusion des régions.*

Pour la CFDT, la façon dont ce chantier est mené n'est pas satisfaisante, elle l'exprime d'ailleurs dans les instances (CT et CHSCT des DDI, CTSD, CTM, …), et regrette que les questions légitimes des agents ne trouvent toujours pas de réponse.

Plan de requalification de C en B

Le plan de requalification qui avait été mis en place pour les années 2015 à 2018 est reconduit pour 4 ans (2019-2022). Ce nouveau plan, annoncé lors du CTM du 27 septembre 2019, reconduit des taux à l'identique pour le passage en SA, soit 65 % de 5 % de l'effectif du corps d'accueil, alors qu'il est normalement de 20 %.

La CFDT, qui la demandait, accueille donc favorablement la prolongation de ce plan de requalification. Cependant, compte tenu du nombre important d'adjoints administratifs éligibles pour l'accession au corps des SA, le nombre de promus reste insuffisant, sachant qu'une grande partie d'entre eux exercent déjà des fonctions relevant de la catégorie B.

La CAP compétente à l'égard des SA, réunie en septembre dernier, a prononcé 42 nominations au titre de l'année 2019.

La prolongation de ce plan permettra donc de réaliser 54 nominations complémentaires au titre de l'année 2019, via une CAP dédiée programmée le 14 janvier 2020.

La CFDT considère que la reconduite du plan de requalication de C en B pour ces 4 prochaines années est légitime au regard des responsabilités accrues des agents de catégorie C. La CFDT réitère sa demande concernant la refonte de l'examen professionnel de secrétaire administratif, qui représente 30 % des promus : une seule épreuve au lieu de deux (dossier RAEP uniquement, comme c'est déjà le cas dans la filière technique pour le passage d'adjoint technique à technicien de formation-recherche ou technicien supérieur).

> *L'administration prend bonne note de cette demande et la transmettra au service compétent.*

Durée moyenne dans le grade pour les adjoints administratifs

On constate cette année que la durée moyenne dans le grade pour le corps des SA (catégorie B) est de près de 9 ans pour l'avancement au 3e grade (classe exceptionnelle) et de 14 ans pour le 2e grade (classe supérieure).

Concernant les adjoints administratifs, la durée moyenne s'élève à près de 20 ans pour le passage du grade d'AAP2 en

AAP1. Cela signifie que les agents de catégorie C doivent attendre en moyenne la moitié de leur carrière pour obtenir enfin un avancement ! Cette perspective démoralise les adjoints administratifs, qui se résignent souvent à avoir un parcours professionnel au ralenti.

> *L'administration confirme que la durée moyenne dans le grade est de 19 ans. Cette moyenne est calculée « au réel » à partir des avancements réalisés sur l'année précédente (N-1). Elle varie donc d'une année sur l'autre en fonction de l'évolution des effectifs du corps.*

La CFDT estime que cette durée est vraiment trop importante, car elle interdit de fait une véritable évolution du parcours professionnel. Après 30 ans de carrière, des agents sont toujours au grade d'AAP2, et certains ne parviendront jamais au grade d'AAP1. Conscients de cette injustice, les agents sont désemparés et leur démotivation est profonde.

La CFDT rappelle que pourtant, la réglementation issue du protocole PPCR prévoit que la carrière de chaque agent puisse se dérouler sur au moins 2 grades …

Informations incomplètes en matière de listes d'aptitude et de tableaux d'avancement

Afin d'étudier les promotions au choix pour changement de corps ou de grade, l'administration produit des tableaux sur

lesquels apparaissent les agents promouvables. La CFDT s'interroge cependant quant au rang de classement des structures. Certains agents lui signalent qu'ils ont bien fait l'objet d'une proposition, alors que, sur les tableaux fournis par l'administration, le rang de la structure d'appartenance est vide. Il conviendrait d'avoir connaissance de tous les agents qui ont fait l'objet d'une proposition. En effet, tout agent promouvable et proposé peut être inscrit sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement. C'est une question d'équité !

Pas de réponse de l'administration.

Chorus et RenoiRH

Chorus est progressivement mis en place dans les EPL. Cette mission est réalisée par un ou deux agents administratifs de l'établissement, qui saisissent et vérifient les ordres de mission et les frais de déplacement de tous les agents de la structure. Cette mission génère une surcharge de travail pour les personnels concernés, qui réalisent cette mission supplémentaire dans un contexte à venir de suppressions de postes.

Par ailleurs, les nombreuses difficultés rencontrées suite au déploiement de RenoirRH au ministère de l'Agriculture impactent les conditions de travail pour les agents du terrain, qui doivent s'adapter à un manque crucial

d'information et de formation. Cela concerne notamment les agents en EPL, qui travaillent dans des conditions d'outils dégradés, auxquelles s'ajoutent les dysfonctionnements quotidiens de la messagerie Melagri (client FirstClass®). Les adjoints administratifs des établissements d'enseignement agricole souhaitent connaître le planning de la migration vers la messagerie Mélanie et le calendrier des formations mises en place pour accompagner son déploiement. »

> *Concernant Chorus, l'administration n'a pas apporté de réponse.*
> *Pour ce qui est RenoiRH, l'administration précise que les difficultés et les dysfonctionnements sont connus (problèmes de flux et incompatibilité avec les autres applications informatiques du MAA) et elle assure qu'elle met tout en œuvre pour régler ce problème le plus rapidement possible.*

> Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à les contacter !