CAP des adjoints administratifs (4 juin 2019)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu le 4 juin 2019. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion 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, France Vidal et Christian Gandon.

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

En préambule, les organisations syndicales ont lu une déclaration intersyndicale visant à interpeller l'administration sur les changements à venir s'agissant des compétences des CAP, en lien avec le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

> *Suite à cette déclaration liminaire, l'administration précise que le projet de loi n'est pas encore adopté ; il devrait l'être d'ici l'été. Par conséquent, il est difficile de connaître le périmètre de sa mise en œuvre. Des groupes de travail se réunissent pour définir les futures compétences des CAP et le calendrier de sa mise en application.*

Dans le projet de loi, le CTM (comité technique ministériel) doit être fusionné avec le CHSCTM (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel) afin de devenir une instance unique de dialogue social, appelée CSA (comité social d'administration). Cette nouvelle instance devrait statuer sur les lignes directrices de gestion concernant la mobilité et les promotions.

L'administration rappelle que, pour l'instant, il est trop tôt pour donner les déclinaisons de ce projet ; il faut attendre la finalisation du texte et les décrets d'applications.

La CFDT a voté contre ce projet de loi qui entend démanteler cette instance paritaire, ne laissant qu'une infime marge de manœuvre à la représentation des personnels, mais souhaite travailler en concertation avec l'administration dans un dialogue social qui permette d'entendre nos revendications.

Les élu·e·s, de façon unitaire, ont ensuite questionné l'administration sur des sujets relatifs au dialogue social, aux mobilités, au plan de requalification et aux taux de promotions, aux traitements indiciaires et indemnitaires ainsi qu'aux carrières.

Carrière et plan de requalification

• Qu'en est-il des taux de promotions de C vers B ? Qu'en est-

il des taux pro/pro *(les taux « promus sur promouvables », qui permettent de déterminer le nombre de promotions de grade dans chaque corps)* après 2020 ?

> *L'administration répond que ce sujet est porté par le ministre et les collègues de la Fonction publique. Elle souhaite reconduire ce plan de requalification de C en B, mais il n'y a pour l'instant aucune certitude. L'administration est consciente qu'il y a une évolution des métiers et des missions, et qu'il est demandé aux adjoints administratifs de faire preuve de beaucoup d'adaptation.*

La CFDT estime que le taux pro/pro de 10 % reconduit en 2020 est très insuffisant et dénonce le faible nombre d'agents valorisés à la hauteur de leurs missions, de leur compétences et de leur investissement. La CFDT demande que ce taux soit révisé à la hausse sur le plan suivant.

Traitement indiciaire et indemnitaire

• Quand disposerons-nous d'un bilan complet du Rifseep (recours, CIA exceptionnel…) ?

> *L'administration précise qu'elle prévoit de fournir ce bilan pour la CAP d'automne.*

La CFDT déplore ce manque d'information. Ce bilan permettrait de faire une analyse approfondie de ce dispositif qui se

généralise à tous les corps.

• Primes de fin d'année : pourquoi autant d'opacité dans la gestion de cette prime ?

L'administration confirme qu'une enveloppe de prime exceptionnelle, au-delà du CIA normal, a été allouée aux structures en fin d'année 2018. Ce complément indemnitaire supplémentaire a été versé à certains agents selon différents critères retenus par l'administration (exemple : investissement particulier sur des missions exceptionnelles).

La CFDT regrette qu'aucune note de service ne soit parue pour encadrer le fléchage et le versement de cette prime. Elle observe que des structures ont ciblé seulement certains agents ; d'autres structures, à l'inverse, l'ont attribuée uniformément à tous les agents. La CFDT estime que ce dispositif, tel qu'il a été établi, a pu créer des tensions dans les services et mis en concurrence les agents au lieu de fédérer les équipes. Pour les agents de catégorie C, cette iniquité est intolérable dans un climat déjà anxiogène.

Dialogue social

• Pour cette mandature, comment le ministère compte-t-il améliorer le dialogue social au sein de cette instance ?

Au vu du nouveau projet de loi qui va encadrer et restreindre

les nouvelles compétences des CAP, l'administration précise que les organisations syndicales pourront toujours analyser et donner un avis sur les recours des agents en CAP. Il sera toujours possible d'intervenir sur certains dossiers particuliers.

Des temps et des lieux d'échanges avec les organisations syndicales seront maintenus sur tous les sujets (groupes de travail…).

La CFDT restera un interlocuteur pour soutenir les dossiers individuels des agents et un intermédiaire entre l'agent et l'administration.

Mobilité

• Dans un souci de lisibilité des mobilités et de transparence pour les agents, pourquoi si peu de postes reçoivent-ils d'avis favorable « sec » ?

L'administration n'a pas apporté de réponse concrète sur cette question.

Néanmoins, la CFDT constate que de nombreux postes restent non pourvus et se pose la question de leur attractivité pour le corps des adjoints administratifs du MAA. En revanche, la CFDT note un nombre croissant de candidatures d'agents externes, qui n'ont pas toujours le profil attendu.

• Le ministère assouplira-t-il « sa règle » des 3 ans, notamment pour les départs vers d'autres ministères ? *(Pour rappel, cette règle imposée par l'administration interdit aux agents d'obtenir une mobilité s'ils n'ont pas effectué au minimum 3 ans sur leur poste.)*

> *L'administration réplique que cette règle doit être respectée, car elle protège les structures et les collègues d'un même service afin d'éviter un « turn over » trop important. L'administration souligne que ces mutations inférieures à 3 ans génèrent sans cesse des formations pour les nouveaux arrivants ; cependant l'administration se dit « ouverte » pour étudier les cas particuliers.*

La CFDT constate cependant que les dossiers individuels dérogatoires à cette règle étudiés pendant cette CAP n'ont malheureusement pas abouti.

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