

COMPTE RENDU

www.fnte.cgt.fr



CAPC des Adjoints Administratifs du 15 septembre 2021

Enfin une CAPC en présentielle.

Les outils téléphoniques ou numériques ont effectivement permis d'avoir une continuité pour la CAP, mais rien ne remplacera le présentiel.

La séance s'est ouverte sur la lecture de deux Déclarations Liminaires, dont celle de la **CGT**.

Des réponses ont été apportées à certains éléments de la DL :

- Suppressions de postes : il est vrai que des postes sont supprimés mais il n'y a pas d'agents à la rue. Le plan d'accompagnement est très bien fait.

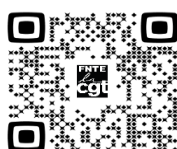
La **CGT** ne réfute pas le plan d'accompagnement, mais cette réponse est donnée de façon récurrente. A aucun moment, il y a une reconnaissance du stress qu'engendre cette situation de suppression de poste pour un agent, ni même cette sensation qu'a l'agent d'être inutile puisque son travail n'est plus utile.

- Télétravail : il y a effectivement encore quelques réfractaires mais la

crise sanitaire a permis de bien faire évoluer les mentalités sur cette manière de travailler. De nombreux agents en télétravail lors de la crise officialisent leur demande hors COVID. Il y a eu une évolution du matériel de travail, mais effectivement il manque encore des postes nomades mais cela se résorbera au fur et à mesure.

- CAP : Il va effectivement y avoir une mesure à prendre puisque tout remontera en central pour les B et les C. Cette réorganisation va signifier une meilleure professionnalisation des équipes de la gestion ministérielle qui devront se familiariser avec tous les sujets dont les recours permettant ainsi de répondre à toutes les sollicitations .

Il y a un projet de mettre en place une médiation, chantier piloté par l'Inspection Civile de la Défense. Cette médiation pourra être une étape avant le recours en CAP.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 - trav-etat@cgt.fr

CAPC Adjoint Administratif

- Plan de requalification : Le Guichet Unique vient de valider la prolongation pour deux ans (avancement millésime 2022 et 2023). Mais elle est soumise à un taux plus important de réussite à l'examen professionnel. En revanche, le ministère pérennise le concours interne, ne laissant pas la seule place au concours interne interministériel.
- Annonce de la Ministre de la Fonction Publique : le président doit s'informer afin d'avoir plus de renseignement. Ne pas oublier que dans l'augmentation de 10.000 avancements supplémentaires, seront sûrement intégrés le doublement des taux pro/pro des Paramed (Séjour de la Santé).

Quant à la bonification d'une année d'ancienneté pour les Catégories C, pas d'information particulière.

Après ces réponses, le Secrétaire Adjoint de la commission a été désigné. Nous avons également validé les PV de mars et mai 2021.

Puis nous avons commencé le travail concernant des deux dossiers de non-titularisations. Comme dit à chaque fois,

la confidentialité nous interdit d'en parler. En revanche, comme nous l'indiquons dans chaque compte-rendu, dès qu'un agent estime que cela ne se passe pas bien lors de la période de stage, il est nécessaire de faire remonter le mal-être. Divers interlocuteurs peuvent être sollicités comme les organisations syndicales et la cellule THEMIS s'il existe du harcèlement.

Penser qu'attendre la titularisation sans faire de vagues est un point positif à leur future carrière est une erreur. Trop souvent les choses s'enlisent ou s'aggravent et à l'issue se profile une non-titularisation.

Une fois que le dossier est sur la table de la CAP, il est trop tard. La marge de manœuvre pour les élus est très très minime.

La CAP s'est clôturée après plus de deux heures de travaux

Vos élues en CAPC : Sophie AMBROSETTI et Aude LOURDELLE





CAPC des Adjoints Administratifs 15 septembre 2021

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Encore pratiquement une année passée sous le signe de la COVID. Encore une année où, pour des raisons de santé, nous vivons un dialogue social très borderline.

Il est vrai que, souvent, les situations extrêmes révèlent les failles d'un système, failles auxquelles nous sommes confrontés depuis le 17 mars 2020.

Après le « quoi qu'il en coûte » nous avons maintenant le « remboursement de la dette ». Cette dette n'est pas le fait des agents, eux qui ont eu à vivre des situations souvent au-delà du compliqué, cette dette n'est que le résultat de 20 ans de casse du Service Public, des politiques mises en place par les différents gouvernements, chacun imprégnant sa patte comme un animal marque son territoire, dès lors où ils pouvaient s'enorgueillir d'une économie afin de « réduire la dette ».

Les restructurations, ou si vous préférez, puisque c'est plus politiquement correct, les réorganisations se poursuivent. De nouveaux termes entrent dans le dictionnaire du français « MinArm ». Actuellement, le terme en vogue est celui de marge frictionnelle, mais peu importe le papier cadeau, le contenu reste le même, celui des suppressions de postes.

Ces suppressions sont le terreau des externalisations. Nous citerons le recours à un marché multiservices pour les métiers relevant du Fonctionnement Général Logistique à la DGA bien que le personnel est existant dans ce domaine. Qu'advient-il d'eux ?

Ces suppressions de postes entraînent des tâches supplémentaires pour ceux qui restent, pour exemple, la suppression quasi généralisée des secrétariats. Les tâches qui leur incombaient n'ont pas disparues contrairement aux agents, les tâches se sont diluées vers tous les autres agents, amenant des situations de souffrance au travail.

Le ministère a développé un dangereux mantra, la transformation permanente. Sous couvert de modernisation, d'innovation et de perpétuelles améliorations, les agents ne reconnaissent plus l'intérêt de leur travail pourtant facteur principal reconnu nécessaire pour le bien-être au travail.

Pourquoi ne pas essayer d'en trouver un nouveau tout en respectant chaque individu ?



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 trav-etat@cgt.fr

Le télétravail consenti pourrait être une nouvelle voie d'amélioration de conditions de travail. L'accord Fonction Publique signé le 13 juillet 2021 est alléchant :

« Les parties manifestent leur ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents publics et du service public ».

Cela se poursuit également en vantant les bénéfices qui peuvent en découler :

- Attractivité du secteur public
- Impact environnemental
- Impact territorial.

Il met également en garde sur les potentiels effets néfastes, rappelant que l'encadrement se doit d'être vigilant sur le risque accentué de dépassement de durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ou sur les phénomènes d'isolement qui peuvent aboutir à des difficultés.

Les chefs d'établissements ont bien pris la mesure du problème et sont très vigilants à tous ces problèmes.

C'est pourquoi les agents se voient attribuer un seul jour de télétravail ou, carrément, les demandes sont refusées.

Compliqué d'accepter cette nouvelle forme de travail et surtout de gérer des agents dans notre système si pyramidal et infantilisant, pour qui, par principe, l'agent n'est pas capable de gérer tout seul sa charge de travail s'il n'est pas sous l'œil de son chef...

Un jour peut-être l'évolution se fera ...

Concernant les CAP, nous connaissons un peu plus le contour de ce qui nous attend au lendemain des élections de 2022.

Passer de 47 CAP à 4 ne va pas être facile. Supprimer ce qui se faisait en local et tout concentrer sur une seule CAP par niveau va être un sacré travail pour les élus, qui ne sont pas, rappelons-le, des spécialistes de la RH. Pour les C, cela risque de prendre du temps puisque ce sera le plus gros contingent à gérer.

Nous aurons au moins le plaisir de passer plus de temps à Tours, ville que nous apprendrons à connaître.

Bien que l'avancement ne fait plus partie des prérogatives, nous ne savons toujours pas si le Guichet Unique a donné l'accord pour deux années supplémentaires de plan de requalification. Il serait intéressant de le savoir afin de prévoir un éventuel examen professionnel pour l'avancement au titre de 2022.

Nous serons également attentif aux suites données des annonces de la ministre de la Fonction Publique, qui annonçait en juillet une augmentation de 10.000 promotions en catégories B et C pour cette année ainsi que la bonification d'une année d'ancienneté à tous les agents de catégorie C en 2022, petite contrepartie des années d'ancienneté rabotées pour chaque réforme.

Merci de votre attention.

