

CAPC DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

26 SEPTEMBRE 2019

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

De nouveau face à vous pour ce deuxième et dernier rendez-vous de l'année et profitant des derniers jours d'une commission moribonde, nous pouvons faire une analyse pessimiste concernant l'avenir de la Fonction Publique.

Après la promulgation de la loi dite de « transformation de la Fonction Publique » qui casse un statut issu du Conseil National de la Résistance, nous attendons les textes d'application afin de pouvoir juger de l'ampleur des dégâts.

Malgré un discours qui s'est voulu optimiste de la part du SGA lors du dernier CTM nous assurant de la volonté du ministère de faire valoir ses spécificités notamment afin de conserver les CHSCT, nous resterons attentifs aux décrets d'applications de la loi 2019-828.

Et comme l'a dit en son temps Henri Queuille, les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent.

Malgré tout, nous devons être heureux et soulagés de savoir que cette nouvelle loi modifiera nos C.A.P. afin d'en améliorer l'efficacité et afin d'apporter une véritable garantie pour les agents publics en commençant par laisser l'avancement et la mobilité, deux sujets totalement anodins dans la vie d'un agent, à la seule main de ceux qui les commandent.

C'est « open-bar » au clientélisme et autres discriminations.

Et pourtant les différentes « transformations » que subit ce ministère auquel nous sommes attachés ne justifient pas cette porte ouverte.

Afin d'être en accord avec la circulaire du 5 juin 2019 relative à la réorganisation des administrations centrales, la « transformation/dissolution » du SPAC est prévue avec une première phase à l'été 2020. Ce mouvement donnera lieu à des réorganisations, mobilités et créé dès à présent un climat anxieux pour les agents où de nombreuses informations circulent. Encore une vague qui va impacter les situations individuelles des agents, leur évolution de carrière et également, pour certains, leur mandat.

Le SPAC ne sera pas le seul service à être impacté, d'autres ont vocation à être délocalisés physiquement. Mais pas d'effolement, la LPM 2019-2025 ne prévoit pas de suppression d'ETPT, aussi tous les agents auront un poste, même si celui-ci pourra engendrer de la souffrance en raison de son éloignement, de sa spécificité, de la réorganisation ou rupture familiale que cela impliquera.

La lecture du bilan social est souvent un moment d'étonnement, de questionnement et de colère. Celui de 2018 est comme toujours très instructif et n'échappe pas à cette règle.

Nous apprenons avec plaisir que les effectifs du ministère ont augmenté laissant, pour un temps, au passé le spectre des réductions d'effectifs. Mais ce constat positif est terni par le fait que cette augmentation est majoritairement réalisée par le biais de contrats précaires en lieu et place de recrutement sous statut.

C'est également avec plaisir que l'on apprend que le ministère se féminise toujours un peu plus. Un peu de douceur dans ce monde de brutes, pour ne pas reprendre une phrase stéréotypée !

En revanche, d'autres chiffres sont consternants, et bien souvent ils touchent la catégorie C dans les trois filières.

Tout d'abord une problématique qui touche tout le monde, le chiffre si bas de personnes en télétravail. 199 agents étaient en télétravail sur 61.287 que comptaient le ministère, soit 0,32%. Il semblerait au vu des remontées des agents que souvent la problématique ne vienne pas d'un

manque de volonté de leur part mais souvent de la non-volonté de celle des employeurs. Certes cela est mieux accepté en administration centrale que dans un régiment loin de Paris.

Concernant la formation, c'est presque 63% des Catégories C et Niveau III qui n'ont pas demandé de formation pour l'année 2018. Ce chiffre nous interpelle connaissant la période de mutation des postes et des compétences. Malheureusement, nous n'avons aucune information sur les motifs du manque de demandes de formations et espérons que l'Administration procède à l'étude telle qu'indiquée dans le paragraphe 3.3 de l'IM du 4 juin 2018 pour les agents qui n'ont rien demandé depuis 3 ans ou plus.

Maintenant, parlons de sujets qui fâchent :

17,2 ans

Vous vous doutez bien qu'il ne s'agit pas de mon âge, mais le temps moyen entre deux promotions de grade pour les agents de Catégorie C. Et pire, **19,2 ans** pour les femmes, sachant qu'elles sont ultra majoritaires dans les filières administratives et paramédicales.

Comment pouvons-nous penser que nos grands chefs ont une réelle volonté de nous proposer une évolution de carrière digne de ce nom ?

Pourtant, en son temps, en 2003, un rapport a été établi à la demande de la Ministre de la Défense afin d'établir le rôle et la place du personnel civil au sein des armées.

Le chapitre 3 de ce rapport mettait en lumière le ressenti des agents mais également des employeurs d'un blocage de l'avancement surtout pour les fonctionnaires de l'ordre administratif de catégorie B et C, catégories où se trouvent le plus grand nombre de surdiplômés. Fort du constat, les rapporteurs proposaient de pallier à ce manque d'évolution professionnelle en augmentant la part de promotion interne.

Un élément que l'on ne pourra pas reprocher à notre ministère est celui de sa constance, 16 ans après nous avons toujours le même ressenti qu'à l'époque.

Les vacances furent propices à la sortie des taux pro-pro à l'avancement, et là encore ce ne sera pas, pour les 3 ans qui viennent, l'expression d'une volonté de pallier au manque d'évolution professionnelle.

Mais pas de panique, un plan de requalification est sorti pour les catégories C administratifs. Malheureusement, si la démarche est honorable elle n'en demeure pas moins insuffisante en raison du nombre d'avancements accordés. Aberrant, le ministère devra faire passer des examens pro pour feindre de régulariser des centaines de distorsions d'emplois que connaissent les Adjoints Administratifs.

Et ce qui est nettement moins honorable est de ne pas faire ce même plan pour les Cat C techniques, mais comme dit au CTM « il n'y a pas un vivier de qualité suffisante pour y parvenir ». Nous laisserons le soin à ce « vivier » d'apprécier le compliment.

A ce même CTM, nous avons pu apprendre que 2020 sera une année blanche pour les recrutements sans concours d'Adjoints Administratifs. La raison est simple, il existe un sureffectif relativement important de cette catégorie. SUREFFECTIF, le mot est lâché !

Là où vous voyez un SUREFFECTIF, la CGT voit une SOUS CHARGE ! Car ce sont bien les externalisations massives, dans de nombreux domaines où les métiers d'exécutions prévalent, que vous organisez au quotidien qui sont à l'origine de cette perte de charge !

Comment cela est-il possible au vue du nombre de détachements que l'on nous soumet quotidiennement ? Il serait utile de nous expliquer ce paradoxe.

Comme vous pouvez le constater, nombreux sont les sujets qui posent problèmes et rares sont les solutions apportées à ces problèmes.

Une des solutions qui pourrait d'ores et déjà être envisagée est de cesser de nous considérer comme des ETPT mais comme des êtres humains et nous respecter en tant que tels.

Merci de votre attention.