



DECLARATION PREALABLE

CAP NATIONALE DES ADJOINTS du 26 Juin 2018

Madame la Présidente,
Mesdames Messieurs les Représentants de l'Administration,
Chers Collègues,

Le 17 avril dernier, l'Administration a fait le choix de faire débiter la CAP NATIONALE avec plus d'une heure trente de retard, ne permettant pas de répondre à notre déclaration préalable.

A l'heure où l'examen des promotions 2019 est finalisé dans les services, les règles de gestion pour le passage d'AAP2 à AAP1 n'ont pas été fixées comme vous l'aviez indiqué dans la fiche PROMOTION.

Lors de notre précédente CAP, le sujet a été abordé mais vous en conviendrez quelque peu dans la confusion la plus totale.

Pour l'UNSA, il n'est pas question aujourd'hui de voir ce sujet évoqué car la majorité des réunions de concertation, de CAP Régionales se sont déjà déroulées.

Mais revenons un peu en arrière, si vous nous le permettez.

Dans le cadres de la mise en oeuvre du protocole PPCR, depuis le 1 janvier 2017, les Adjoints Administratifs sont passés d'un Corps à 4 grades à un Corps à 3 grades par la fusion des échelles 4 et 5 de rémunérations.

Désormais, on parle de C1 (ex AAAE), C2 (AAP2) et C3 (AAP1).

Concernant la promotion de ces agents :

- les règles statutaires permettent désormais à un Adjoint Administratif **reclassé** AAP2 grâce aux mesures PPCR d'être inscrit sur la liste des agents promouvables dès 2018 au grade d'AAP1 s'il remplit les conditions suivantes
 - 1 an d'ancienneté dans le 4^o échelon
 - 5 ans de service effectif dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunérations

- les SEULES règles de gestion pour 2018 et 2019 indiquent comme critère de promotion de AAP2 vers AAP1 : "qualités développées et implication dans l'exercice des fonctions".

Nous ne voyons rien qui permette d'exclure toute une "catégorie d'agents".

De plus la circulaire promotion rappelle pourtant (page 4), les principes de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique et qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne doit être faite pour quelques motifs que ce soit en matière de promotion interne.

L'UNSA s'oppose donc à la mise en oeuvre de règles de gestion qui ne respecteraient pas cette charte.

L'UNSA vous demande d'ouvrir la réflexion sur les règles de gestion avant la publication des notes de gestion annuelles, car on ne change pas les règles en milieu d'année.

L'UNSA vous demande également de repositionner les agents exclus en 2018 sur les prochaines listes de proposés.

LA PRÉSERVATION DES INSTANCES DE CONCERTATION (CAP, CT, CHSCT...)

Définir un nouveau modèle de dialogue social ne peut pas se traduire par une détérioration des droits des agents publics.

La présentation, le 25 mai, par la DGAFP, au nom du gouvernement, d'un scénario pour les futures CAP (Commissions Administratives Paritaires) et CCP (Commissions Consultatives Paritaires), élues en 2022, est en contradiction avec les concepts de modernisation et d'amélioration qu'il évoque. Le projet mis sur la table est plus proche d'une transformation radicale.

L'UNSA réaffirme l'importance des CAP qui doivent être proches des préoccupations des agents et qui doivent permettre de garantir l'équité de traitement entre agents et la transparence dans la gestion.

Le projet présenté le 25 mai :

- Supprime toutes les compétences des CAP sur les actes de mobilité et de mutation,
- Réduit le suivi des promotions !

De fait, il ne restera plus aux CAP que l'étude des demandes de recours des agents et à se prononcer sur les sanctions disciplinaires.

L'idée de supprimer le paritarisme est même évoquée !

L'UNSA rappelle toute l'importance qu'elle attache à ces instances de dialogue social, qui traduisent le droit de participation des agents publics défini à l'alinéa 8 du préambule de la constitution et dans l'article 9 du statut général de la Fonction publique.

Elle rappelle, également, que ces instances sont consultatives et permettent de vérifier que le droit de chacun est respecté avec équité.

Alors que le gouvernement a fait de l'égalité femmes/hommes la grande cause nationale du quinquennat, il est contradictoire d'envisager de supprimer les compétences des CAP et CCP en matière de promotion et de mobilité, deux sujets identifiés comme devant être examinés pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Pour **L'UNSA**, cette première présentation ne doit pas rester en l'état.

L'UNSA s'interroge sur la volonté du gouvernement de réduire le syndicalisme dans la

Fonction publique.

En effet, les employeurs ont le pouvoir de décision. Il est, aujourd'hui, éclairé et régulé par l'avis donné lors des instances consultatives.

Supprimer les missions des CAP/CCP revient à laisser seul chaque agent face à son employeur.

Ce n'est pas la conception de l'UNSA qui prône une véritable modernisation du dialogue social pour un meilleur fonctionnement des collectifs de travail.

Nous vous remercions de votre attention.