

9 juin 2015

La CAP des attachés était présidée par Monsieur Hervé Schmitt, responsable de la sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaire.

Déclaration des élu-e-s CFDT

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres de la CAP, chers collègues

En cette période de changements profonds, générateurs potentiels de dégradations des conditions de vie professionnelle mais aussi familiale, des chantiers multiples sont ouverts liés à la gestion du corps des attachés.

La CFDT reste vigilante sur la situation des agents tant en termes individuels que collectifs.

Aussi, nous souhaitons attirer votre attention sur 8 thèmes qui sont notre priorité.

- Retard dans la gestion des AAE

Ainsi qu'évoqué lors de la CAP de février 2015, la CFDT reste vigilante sur la mise en œuvre des arrêtés de reclassement dans la nouvelle grille des attachés en application du décret du 19 décembre 2014.

La CFDT souhaite que ce reclassement puisse intervenir pour l'ensemble des attachés avant les propositions de promotions, notamment au 3^{ème} niveau de grade afin qu'aucun agent éligible ne soit oublié.

- Charte des AAE

La CFDT a noté avec satisfaction le maintien de la réunion du 26 juin relative à la révision de la charte. Il n'aurait en effet pas été admissible de reporter *sine die* cette réunion comme l'a pourtant suggéré l'administration, tant l'obsolescence de cette charte, dont la version actuelle, (note d'orientation non datée signée par Mme JACQUOT-GUIMBAL, directrice générale du personnel et de l'administration) date de 2008, est de plus en plus prégnante.

Elle souhaite que la nouvelle charte permette une gestion renouvelée du corps des attachés qui offre de nouvelles perspectives de carrière à ces agents liées au CIGEM.

- RIFSEEP/PFR

Nous allons également traiter des recours sur la PFR. Il est temps que soit supprimé ce dispositif indemnitaire injuste, qui fut, dès sa mise en œuvre, dévoyé par l'administration en manipulant les coefficients à sa guise, sans souci des messages négatifs envoyés vers les agents. Le prochain dispositif, qui semble si complexe à mettre en œuvre que son application est retardée, dans sa première phase, pour l'ensemble des ministères, devra rétablir l'équité de traitement des personnels et contribuer au déblocage des mobilités par un modèle de coefficient qui permette de construire un parcours professionnel avec des prises de responsabilité ; il y a suffisamment de contraintes dans le choix d'un nouveau poste pour apprécier la disparition de cette rigidité du fameux coefficient de la part F

- **Mobilité**

La CFDT réclame le maintien de 3 cycles annuels de mobilité au MEDDE et au MLETR.

Le nombre d'agents concernés ainsi que celui des postes vacants, ou présentés comme tels, justifie notre «exception culturelle», même si la Fonction publique souhaiterait voir notre ministère «rentrer dans le rang » et passer à 2 cycles par an. Or, le projet, tel que présenté aux organisations syndicales (et qui fera l'objet d'une réunion de concertation le 12 juin), n'apporte pas de garanties aux agents, notamment à ceux des futures DREAL reconfigurées.

Certes, c'est un investissement en temps et en organisation; en moyens financiers également. Mais celui-ci est nécessaire dans un contexte de restructurations majeures et incessantes depuis 8 ans, les agents ont besoin de cette souplesse dans la mobilité

Il serait angoissant d'attendre 6 mois entre 2 cycles. Cet étirement dans le temps provoquerait sans doute une multitude de cas particuliers à traiter en dehors des séances plénières.

En effet, à l'occasion des CAP, nous ne pouvons que constater les difficultés croissantes pour beaucoup d'agents à muter et, pour certains, à concrétiser des promotions dans un contexte de concurrence exacerbée entre agents de différents corps de catégorie A issus du MEDDE ou d'autres ministères.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les attachés et les agents d'autres corps postulant sur des postes de type "administratifs", une CAP inter corps évoquée lors de la pré-CAP des 2 et 3 juin, pourrait constituer un espace de facilitation en matière de mutation.

Par ailleurs, la gestion des « compteurs » constitue un frein à la mobilité des agents et à la construction de parcours professionnels.

Nous souhaitons une plus grande transparence sur ce dossier sensible.

- **Intégration des IAM**

La CFDT déplore que lors de la réunion du 12 mai dernier n'ait été produit aucun état nominatif entre les emplois tenus et la répartition entre l'option technique et l'option administrative offerte aux IAM.

Par ailleurs, le reclassement des IAM dans les grilles des corps d'accueil (et notamment celle des attachés) pose problème à certains échelons.

La CFDT attend la production d'un tableau de reclassement des IAM dans le corps des AAE conforme aux règles de la Fonction publique (reclassement à l'indice identique ou immédiatement supérieur), excluant la prise en compte d'un "maintien à titre personnel" du niveau d'indice pour certains agents.

La CFDT a demandé à ce que les représentants des IAM soient convoqués en tant qu'experts au groupe de travail sur les parcours professionnels et associés à la révision de la charte des AAE.

Enfin, la CFDT a souhaité que les IAM élus en CAP puissent participer de manière transitoire aux CAP des corps d'accueil (AAE et ITPE).

- **Plan de requalification**

La CFDT note avec satisfaction que le plan de requalification des agents de C en B et de B en A, qui constitue l'une de ses revendications de longue date, a été augmenté pour passer de 1650 à 2150 agents au total.

Concernant le nombre de postes pour les administratifs passant de B en A, celui-ci est désormais porté de 150 à 200.

Il reste cependant à améliorer ce volume et à assurer une réelle égalité des chances dans la mise en œuvre de la reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des agents.

- Réforme territoriale

Si la RéATE II ainsi qu'elle est désormais qualifiée est en cours, ses contours demeurent encore à préciser. En effet, tant la parution récente tant du décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration, qui autorise les préfets de déroger aux règles fixées par les décrets relatifs à l'organisation des services déconcentrés de l'État et à la répartition des missions entre ces services, que celle du rapport inter-inspection relatif à l'évolution de l'organisation régionale de l'État consécutive à la nouvelle délimitation des régions (avril 2015), qui préconise notamment une logique de regroupement des services au chef-lieu de région, le renforcement de l'inter-départementalité ainsi que de revoir la répartition des compétences préfet de département/préfet de région, incitent à penser que la réforme ne se limitera pas au seul échelon régional, loin s'en faut. Quid de l'échelon départemental ?

A cet égard, le rapport « La stratégie d'organisation à cinq ans de l'organisation territoriale de l'État : rapport au premier ministre » (juillet 2013) préconisait déjà de revoir l'organisation des services au niveau des départements. Le bilan à venir de la revue des missions pourra être éclairant quant aux choix d'organisation à venir.

Aujourd'hui, si les annonces se concentrent sur le niveau régional, la CFDT reste vigilante sur les évolutions à venir. Elle souhaiterait, à cet égard, davantage de transparence notamment s'agissant des éventuelles modifications en cours des textes statutaires relatifs aux préfets, qui marqueront le pas de l'évolution de l'administration territoriale. Si la RéATE I avait consacré la prééminence de la préfecture de région sur les préfectures de département, la RéATE II pourrait signifier de nouvelles fusions de services dont la vocation interministérielle pourrait être généralisée principalement au niveau régional.

Le manque de lisibilité et d'affichage est source d'inquiétude et de démotivation dans les services. Tout au plus aurait-on pu attendre après les précédentes réformes (DREAL puis DDT) que l'administration engage une réflexion concertée du changement, or tel n'est manifestement pas le cas.

Promotion des agents de catégorie B en A

La CFDT attire votre attention sur le fait que la circulaire promotions 2016 ne mentionne pas le corps des IPCSR comme promouvables au titre de la liste d'aptitude au corps des attachés.

Ainsi, les SA ayant déroulé une partie de leur carrière dans le corps des IPCSR, se trouvent exclus par les services. Cette note de gestion est en contradiction avec le CIGEM.

Cette situation a été évoquée avec vous le 12 mai et avec Mme Thorin lors de la CAP des SACDD des 3 et 4 juin 20.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir prendre toutes les dispositions nécessaires afin que les services soient à nouveau concertés, pour qu'aucun agent ne soit pénalisé par cette erreur de rédaction.

Merci de votre attention.

Réponse de H. Schmitt, Président de la CAP aux organisations syndicales

1) Réforme territoriale

Sur l'évolution du périmètre des missions au niveau départementale, il ne dispose pas d'éléments laissant à penser qu'il sera modifié. S'agissant de l'interministérialité des DREAL, il indique ne pas disposer d'éléments confirmant ce scénario.

Il reconferme les éléments de discours du SG en CTM sur l'absence de mobilité géographique imposée et rappelle que la mise en place effective des services régionaux reconfigurés s'étalera sur 2 années.

Sur les mesures d'accompagnement, les textes sont passés la semaine passée au CSFPE. Ces textes organisent les garanties de maintien dans les emplois fonctionnels pour les cadres.

2) Charte de gestion

Le président réaffirme sa volonté de revoir la charte de gestion qui n'a pas été modifiée nonobstant le passage au CIGEM. Il indique avoir pris bonne note de la problématique de la concurrence accrue entre les différents corps de la catégorie A dans un contexte de diminution de nombre des postes. Il indique que parallèlement les travaux seront également lancés pour la charte de gestion des ITPE.

3) Emplois GRAF

Le président indique qu'un travail de reprise des arrêtés est actuellement en cours (intégration de l'ANCOLS notamment). Celui-ci devra néanmoins être élargi pour prendre en compte le resserrement des organigrammes dans les services qui impose d'expertiser l'élargissement du spectre des fonctions grafables aux postes de chef de service adjoint afin de prendre en compte l'impact de la réforme territoriale.

4) Les chantiers DRH en cours.

Plan de requalification

Le président rappelle les chiffres, il confirme le passage de 1650 à 2150 postes - il précise que ce dernier chiffre inclut les corps environnement ATE en TE.

S'agissant de la répartition entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel, la DRH expertise la question des avantages respectifs des deux formules. Un panachage sera privilégié, la proportion respective entre les deux voies pourra être le cas échéant conditionnée par les textes statutaires eux-mêmes (fixation de ratio).

Pour les négociations avec la DGAFP pour augmenter le ratio du taux de promotion, la saisine est en cours. Il réaffirme sa volonté d'être percutant.

Intégration des IAM

Le président indique que l'élaboration des tableaux de recensement demandés en réunions de travail est en cours d'élaboration. Il considère que l'intégration des IAM dans le corps des AAE constituera une opportunité pour les agents en termes de perspective d'évolution de carrière et d'avancement.

Il précise qu'il n'y a pas de difficulté statutaire pour donner des indices personnalisés aux agents puisque cela est expressément prévu dans le décret CIGEM - cette clause est une garantie de traitement équitable.

Indemnitaire

Mesures catégorielles

Le président concède qu'il y a eu des coups partis concernant la revalorisation indemnitaire des IAED et des AUE.

RIFSEEP

Le président rappelle la position exprimée par la ministre qui a demandé l'exclusion des corps techniques. Toutefois, il insiste sur le fait que cela n'est pas encore acquis.

Réduction des cycles de mobilité

Le président rappelle le contexte de cette harmonisation des cycles exigée par le SGG - elle a pour origine la demande des DDT elles-mêmes qui se trouvent en discussion avec 4 ministères de tutelle avec des disparités de gestion générant de graves lourdeurs en terme de gestion des ressources humaines.

5) Bilan des actes de gestion par Mme S. Marmouget, sous-directrice GAP

Sur la gestion, AAE APAE CAEDAD année 2014 tout est fait.

Mme Marmouget rappelle que le fonctionnement de son service a été notablement obéré suite à des absences longues de certains agents.

AAEHC 2013 = réalisé

AEHC 2014 = vient d'être engagé - précision selon laquelle une promo AAEHC peut parfois obliger à prendre jusqu'à 8 arrêtés pour procéder à des reconstitutions de carrière - l'ambition affichée est de finir au mois de juin 2015.

Avancement d'échelon : 92 % au titre de l'année 2014 – finalisation en juin 2015

Avancement d'échelon 2015 : 15 %

ZUS

Bonification post-2012 : 323 – 307 traités soit 97 % - attention pas de stabilisation car il suffit qu'un service retrouve des pièces pour faire varier le nombre d'éligibles

Bonification ante-2012 : 101 agents concernés dont 27 traités – dossiers reçus au fil de l'eau.

Intérim

GAP a adressé des recommandations sur le traitement des intérimis par les services : seuls les intérimis achevés peuvent être mis en paiement, ce qui implique que les services doivent fractionner les décisions d'intérim pour les périodes longues, afin de pouvoir procéder à des paiements intermédiaires.

2013 : 1 dossier non traité

2014 : 9 dossiers non réglés : soit à expertise de DRH/ROR ; soit absence des pièces justificatives

Astreinte

Pas de retard significatif

Année 2015 : certaines déjà payées – d'autres payées en juin 2015

IDT

La DRH a procédé à des extractions pour isoler les populations concernées et réaliser un travail de vérification.

300 AAE sur le ministère – mise en paye juin/juillet

La sous-directrice s'est engagée, concernant le retard sur les avancements d'échelon pour l'année 2013, à ce qu'ils soient terminés en juin 2015.

A la demande des organisations syndicales, la sous-directrice indique qu'elle fournira un tableau de bord de suivi récemment mis en place.

Considérant qu'il y a nécessité à évoquer ce sujet sensible de manière approfondie, il est acté qu'une réunion spécifique sur ces items sera organisée le vendredi 26 juin après-midi.

Approbation CR CAP 16 septembre 2014

Approuvé.

Désignation commission de réforme

Désignation de 4 représentants du personnel : 2 titulaires / 2 suppléants

Les organisations syndicales désigneront les membres lors de la prochaine CAP.

Mobilités

Mobilités 2^{ème} et 3^{ème} niveaux

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira au tableau des résultats

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_mobilites_niveau_2-3.pdf

Mobilités 1^{er} niveau

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira au tableau des résultats

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_mobilites_niveau_1.pdf

L'examen des mobilités a démontré une situation de concurrence de plus en plus accrue entre les différents corps de catégorie A. Les représentants du personnel ont demandé une analyse de la levée des "compteurs" concernant les accueils entrant.

Concrétisation des promotions

Données statistiques :

Examen professionnel APAE 2014 : 10 agents en attente de concrétisation.

Tableau d'avancement 2014 APAE : 8 agents en attente de concrétisation.

Examen professionnel AAE 2014 : plus que 2 agents à valider

Liste d'aptitude AAE 2015 : 7 agents validés à cette CAP en projet pro + 8 agents en mobilité – 2 agents restant à concrétiser.

Information sur les projets particuliers

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira sur les tableaux de résultats.

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_info_projets_pro.pdf

Demandes de détachement

1 demande est à l'étude et 8 autres ont été validées.

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira au tableau des résultats

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_demandes_detachement.pdf

Demandes d'intégration

5 demandes de 1^{er} niveau validées

1 demande de 2^{ème} niveau validée

1 demande d'intégration directe de 1^{er} niveau validée.

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira au tableau des résultats

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_demandes_integration.pdf

Titularisation dans le corps

2 titularisations ont été validées.

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira au tableau des résultats

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_titularisation.pdf

Recours CREP/PFR

Examen de :

1 recours CREP : retour au notateur (N+2) pour une nouvelle rédaction de l'appréciation

4 recours PFR (3 maintiens du coefficient résultats et 1 augmentation).

Réorganisation des services

Vous trouverez ci-dessous le lien qui vous conduira sur le tableau de résultats.

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_09-06-15_reorganisations_service.pdf

La prochaine CAP est fixée au 25 juin 2015 et traitera du tableau d'avancement AAHCE

Pour tout renseignement complémentaire concernant cette session, contacter les élues CFDT

Colette VACHON DRIEA IF..... 01 40 61 86 00

colette.vachon@developpement-durable.gouv.fr

Bénédicte BRINI..... DDT 90..... 03 84 58 87 21

benedicte.brini@territoire-de-belfort.gouv.fr