



Compte-rendu de la CAP Attachés d'administration de l'État

25 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 élus CFDT

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

Lors de cette CAP, nous allons promouvoir 59 APAE au 3^{ème} niveau de grade AAHCE par le biais de la **liste d'aptitude**.

Il s'agit d'un exercice exigeant qui suppose, comme préalable, de disposer d'informations concrètes de la part de la DRH concernant le vivier des attachés principaux éligibles. De ce fait, nous avons réclamé en pré-CAP, à la fois des chiffres au titre d'un bilan statistique pour les années 2013 et 2014, mais aussi des indications quant au potentiel des viviers présents par MIGT pour l'année en cours d'étude.

En effet, force est de constater que plusieurs MIGT n'ont toujours pas tiré les leçons des précédents exercices de promotion !

Nous sommes à ce jour confrontés à 2 problématiques :

- d'une part, des MIGT qui ont transmis un nombre très faible de propositions en écartant sans justification particulière des candidats remontés par les services,
- d'autre part, des MIGT qui faute d'apprécier les conditions d'éligibilité au 3^{ème} niveau de grade ont encore proposé environ 1/4 d'agents non éligibles (chiffre déjà constaté en 2013 et 2014) ! L'exemple est particulièrement flagrant en ce qui concerne une MIGT où ce taux grimpe à 50 % de candidats non éligibles. Il y a ainsi des candidats qui sont à nouveau proposés cette année alors que déjà l'an passé déjà ils ne remplissaient pas les conditions, et qu'ils ne les rempliront, pour certains, pas davantage l'année prochaine.

Cette situation est tout à fait inacceptable car génératrice d'iniquités flagrantes entre les agents selon la MIGT de rattachement. Cela révèle également des carences dans la gestion de cette promotion qui aboutit à la situation tout à fait aberrante d'avoir sur 103 candidats proposés un vivier de seulement 78 éligibles pour 59 postes !

L'analyse des tableaux fournis nous amène à constater :

- qu'il y a une mauvaise appréhension, pour les services et les agents, des modalités de comptabilisation de l'ancienneté, notamment au titre du vivier 2 ;
- une prépondérance manifeste des candidats éligibles au titre du vivier 2 ;
- que beaucoup d'agents qui vont être promus remplissent depuis peu les conditions d'anciennetés requises, alors même qu'il s'agit de durées réduites dans le cadre du dispositif transitoire du CiGEM. Quelle est la vision prospective de la DRH sur ce point ?

Cet état de fait doit conduire la DRH à prendre des mesures efficaces pour interpeller plus que fermement l'attention des MIGT et des services, afin que soient remontées en CAP des candidatures utiles permettant à la CAP de jouer effectivement son rôle. Et ce, d'autant plus que l'année 2016 constituera la dernière année où les critères d'ancienneté réduits auront vocation à s'appliquer. À cette fin, la CFDT souhaite que les prochaines promotions par liste d'aptitude au grade d'AAHCE s'effectuent dans une plus grande transparence, notamment au regard des agents éligibles, et entend que des réunions de concertations avec les OS soient organisées ainsi que cela est en principe prévu.

Par ailleurs, cette CAP sera également l'occasion d'aborder l'inadéquation des arrêtés interministériels et ministériels identifiant les fonctions éligibles au 3^e niveau de grade. Si nous avons bien entendu que l'arrêté ministériel fera l'objet d'une prochaine modification, sans pourtant en connaître l'échéance, qu'en est-il de

l'arrêté interministériel ? L'iniquité est là encore au rendez-vous, puisque ni les adjoints au chef de service en DDI, ni les adjoints au chef de bureau en administration centrale, ne peuvent comptabiliser de temps (pour l'éligibilité à la promotion) quand, en service régional ou interrégional, il est possible de le faire jusqu'à 2 niveaux infra pour le poste de directeur (contre 1 en DDI). Or, force a été de constater lors de la dernière CAP mobilité, que le contexte de concurrence inter-corps a conduit beaucoup d'attachés principaux à être affectés sur des postes d'adjoints plutôt que sur des postes de chefs de service en DDI.

Il devient urgent de modifier ce texte pour le faire concorder avec la réalité des fonctions tenues et ne pas pénaliser les agents concernés. L'ensemble des problématiques, ici soulevées, doit pouvoir faire l'objet d'une analyse par les services de la DRH afin de servir d'argumentaire auprès de la Fonction publique pour assurer une meilleure adéquation entre l'arrêté dit générique et les arrêtés dits spécifiques ministériels.

Enfin, si la promotion au 3^e niveau de grade d'agents expérimentés issus du vivier des conseillers d'administration est apparue pertinente pour les premières promotions, il faudra s'interroger sur ce mode de sélection afin de ne pas créer de distorsion et de frustration entre des attachés de 3^e niveau bénéficiant de plus d'une nomination dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD et les autres.

D'un point de vue général, par rapport à l'ensemble des attachés, nous souhaitons que **la nouvelle charte de gestion des AAE**, dont nous allons discuter pour la première fois demain, soit le signal d'une rénovation de la gestion de ce corps qui permette le développement et la reconnaissance de véritables parcours professionnels riches et avérés.

Nous vous rappelons que la CFDT a émis le souhait, lors de la CAP du 09 juin, que les IAM, qui vont être prochainement intégrés dans le corps des AAE, soient associés, via leurs élus, à l'élaboration de cette charte.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir convoquer, en qualité d'experts, les élus IAM à la prochaine réunion.

Par ailleurs, une deuxième réunion concernant les conditions de leur intégration dans le corps des AAE avait été prévue fin juin. Or, nous n'avons pas reçu, à ce jour, de convocation en ce sens.

Concernant la reconnaissance des parcours professionnels, dans le cadre du **plan de requalification**, nous avons noté que 200 postes de B pourraient être requalifiés en A dans le cadre d'un concours interne, suite aux récents échanges entre la DRH et la DGAFP. Malgré le passage de 150 à 200 postes, la CFDT ne peut que déplorer le sous-dimensionnement de cette volumétrie.

La CFDT déplore également la situation inégalitaire générée par la solution du concours interne pour les B administratifs par rapport aux autres situations (C vers B et B technique vers A technique).

En effet, et comme nous l'avons déjà exprimé lors de la pré-CAP des 17 et 18 juin, s'agissant d'un plan dit « de requalification » destiné à reconnaître la situation d'agents de catégorie B exerçant des fonctions de catégorie supérieure, la mise en place d'un concours interne, destiné à mettre en œuvre cette requalification, constitue un signal négatif à l'encontre des B administratifs qui devront prouver, une fois de plus, par ce concours qu'ils sont réellement éligibles à bénéficier de ce plan. L'effet d'aubaine pour les agents de catégorie B des autres ministères sera bien réel, créant un contexte de concurrence accrue !

Or, si le type d'épreuves du concours organisé en 2002 a été évoqué comme base de travail pour le concours interne à mettre en œuvre pour le plan de requalification pour son volet de B en A, nous n'avons connaissance, à ce jour, d'aucune modalité précise concernant ce concours, notamment sur la répartition des postes à parts égales ou non sur 3 ans.

Afin d'assurer aux candidats les chances d'être préparés à concourir, la CFDT demande que des formations à ce concours interne soient mises en place dans les CVRH.

En matière d'actes de gestion du corps des AAE, nous constatons que celle-ci est dans une situation critique.

Nous allons d'ailleurs nous réunir demain avec la sous-directrice de GAP afin d'examiner les **retards de gestion des AAE** sur de nombreux points (prise en compte du passage à la hors classe au titre de 2013 et 2014, NBI dans plusieurs directions ou services, avancements d'échelon, agents partant en retraite et attendant un reclassement d'échelon ou la prise en compte d'une promotion).

La CFDT reste vigilante sur ce sujet sensible qui génère des inquiétudes légitimes de la part des agents, et attend un calendrier d'apurement des actes de gestion pas encore pris et qui impactent, de manière non négligeable, les revenus des agents concernés.

Par ailleurs, ainsi que précédemment évoqué lors des deux précédentes CAP, nous sommes aussi attentifs à la

mise en œuvre des arrêtés de reclassement dans la nouvelle grille des attachés, en application du décret du 19 décembre 2014.

Concernant **le RIFSEEP**, nous souhaitons rappeler que la CFDT Fonctions Publiques a voté contre lors de sa présentation en début d'année 2014.

Malgré l'opposition des organisations syndicales, le gouvernement a fait le choix de publier les textes portant création du RIFSEEP.

Madame la ministre de l'Écologie, du Développement Durable, et de l'Énergie a annoncé, le 1^{er} juin 2015, une demande de dérogation pour les seuls corps techniques des ministères auprès de la DGAFP, remettant ainsi en cause la volonté affichée par le gouvernement d'harmoniser les différents régimes.

Pour la CFDT, cette harmonisation des régimes indemnitaires doit se poursuivre car il s'agit de mettre fin aux disparités qui existent dans les services, que ce soit entre la filière technique et la filière administrative, ou entre les personnels des MEDDE-MLETR et ceux de l'Agriculture ou des Finances.

Maintenir, pour tous les personnels, l'ancien régime indemnitaire - PFR pour les administratifs, et l'ISS pour les techniques - ne permet pas cette harmonisation puisque les personnels administratifs et techniques seraient gérés par des systèmes différents.

La CFDT souhaite que le même régime indemnitaire s'applique à tous les personnels et demande, par contre, que toutes les marges de négociation ministérielle prévues par le décret soient exploitées.

C'est pourquoi, par courrier du 11 juin, la CFDT a demandé aux ministres de la recevoir sur le RIFSEEP afin de leur exposer ses revendications.

Nous souhaitons attirer votre attention sur le corps des **chargés d'études documentaires**. Celui-ci se trouve dans une situation de blocage, du fait de l'absence de recrutement dans le cadre de concours internes et externes, et dans un décrochage par rapport au corps des AAE en termes de grille indiciaire et de déroulement de carrière.

La CFDT souhaite donc que soit pris en considération l'alignement du statut de ces agents sur celui des attachés, et que l'intégration du corps des CED dans le CiGEM des attachés soit réalisée.

Enfin, nous avons été alertés sur la situation des agents de l'**ANCOLS** (dont la plupart des inspecteurs/auditeurs sont des attachés) suite à un questionnaire adressé par l'intersyndicale de l'ANCOLS aux agents de cet établissement.

Cette agence, récemment créée, constitue une juxtaposition de deux services plutôt qu'une véritable fusion de l'ex-MIILOS et l'ex-ANPEEC.

Une majorité des personnels ressent une communication insuffisante et une méfiance de la hiérarchie vis-à-vis du personnel. Aussi, la mise en place d'une mission d'accompagnement dans la construction opérationnelle et culturelle de l'agence a-t-elle été ressentie comme tardive.

Au-delà des problèmes de logistique qui pénalisent les agents au quotidien, de nombreux agents s'interrogent sur l'évolution des métiers d'inspecteur/d'auditeur et notent un manque de clarté sur les évolutions du contrôle à court et moyen terme.

Les personnels attendent la mise en place d'un plan d'actions hiérarchisé avec une feuille de route claire et un programme de travail, ainsi qu'une définition claire des objectifs et des procédures de contrôle et d'élaboration d'une doctrine du service.

Réponses de Monsieur Hervé SCHMITT aux déclarations liminaires faites par les 3 organisations syndicales

– Promotion hors classe :

Une disparité est apparue dans les remontées des MIGT et de l'administration centrale.

La MIGT de Metz avait retenu beaucoup de candidats l'an passé et le vivier s'est appauvri depuis.

La DRH a fait des relances auprès des MIGT. Les remontées ne sont pas satisfaisantes et la DRH va y travailler avec les MIGT.

Il est normal que beaucoup d'agents détachés sur les emplois de conseillers soient éligibles à la hors classe car ils relèvent du vivier 1 prévu par les textes.

Lorsque leur détachement prend fin, ces agents bénéficient de ce 3ème niveau de grade.

Certains jeunes agents peuvent se retrouver éligibles avec parfois un seul poste de 2ème niveau pris en compte.

Cela ne correspond pas au sens du GRAF.

Mieux vaut, pour ces agents, une nomination en qualité de CAEDAD qu'une nomination trop rapide au 3ème niveau de grade.

– **Emploi de CAEDAD :**

Il y a pas d'opacité en la matière.

La DRH outrepassé les dispositions de la DGAFP car la nomination à un emploi de CAEDAD ne nécessite pas un avis de la CAP.

La DRH a volontairement pris le parti de présenter en CAP l'utilisation du contingent et de saturer celui-ci.

– **CIGEM :**

Après 2 ans d'exercice, il existe des inconvénients (non dérogation pour le taux de promotion, plan de requalification).

– **Plan de requalification :**

il s'agit d'un plan de la catégorie C à la catégorie B.

Pour la DRH, une promotion vers la catégorie B nécessite un re pyramidage vers la catégorie A.

La DRH n'est donc pas dans la même logique car il ne s'agit pas, stricto sensu, d'une requalification.

Le concours interne n'était pas l'intention première du MEDDE mais la DGAFP, lors de ses échanges avec la DRH, a exigé la voie du concours car le plan du MEDDE aurait impacté l'ensemble du corps des AAE et le MEDDE est le seul à proposer un passage de B en A.

Il faudra encore faire valider, par la DGAFP et de manière formelle, le concours interne.

La prochaine réunion, le 15 juillet, sera consacrée à la nature des épreuves de ce concours interne.

– **RIFSEEP/PFR :**

La ministre a été saisie par les trois organisations syndicales présentes à la CAP des AAE (ainsi que par d'autres organisations) mais M SCHMITT n'a pas de date à communiquer.

C'est à Mme la ministre de se prononcer sur l'exclusion de certains corps du RIFSEEP.

Sur le maintien de la rémunération, elle se fera dans la limite du plafond du groupe.

– **Réforme territoriale**

Monsieur SCHMITT a noté qu'il y avait eu des boycotts des CT en DREAL et comprend les inquiétudes.

Sur la question de la rémunération des agents en DREAL, ceux-ci ne devront pas subir de baisse de rémunération

La DGAFP a prévu un certain nombre de textes pour maintenir les conditions dans l'emploi des personnes n'y étant plus pour amoindrir les effets de la réforme.

Concernant la NBI, dont bénéficiaient certains agents, celle-ci sera maintenue à titre provisoire en cas de suppression de poste.

En terme de dialogue social, le directeur adjoint de la DREAL Aquitaine précise que plusieurs réunions informelles et une AG se sont tenues dans sa région et qu'il a conscience des inquiétudes des agents.

M SCHMITT précise que les instructions sur la cotation PFR des postes seront prochainement connues.

- Evolution de l'arrêté relatif aux fonctions éligibles au GRAF (élargissement des fonctions)

La DGAFP n'a toujours pas été saisie car la DRH souhaite également y inclure la réduction du nombre de fonctions suite aux fusions.

- CED:

Le recrutement dans ce corps est à ce jour quasi inexistant.

La DRH a porté à 3 reprises l'intégration des CED dans le corps des AAE (la dernière fois en avril 2015).

La DGAFP considère que les fonctions exercées par les CED ne relèvent pas du corps des AAE car beaucoup moins larges.

Il souhaite trouver une solution tout en indiquant que le ministère de la Culture pilote la fusion.

- Charte de gestion :

Les travaux commencent demain

La DRH a rédigé un projet qui n'est pas complet mais qui évoluera au fur et à mesure des échanges avec les élus à la CAP.

Les élus du corps des IAM seront invités.

Commission réforme :

Robert BAYLOCQ - titulaire (UNSA)

Sophie GUYEN - suppléante (UNSA)

Jocelyne PELE - titulaire (CGT)

Bénédicte BRINI - suppléante (CFDT)

TA AAHCE 2015

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_25-06-15_TA_AAHCCE_2015.pdf

Aucune garantie écrite ne pouvant être obtenue sur la mise en réserve des postes pour les promotions 2016, la CFDT a, comme les 2 autres organisations syndicales, décidé de saturer les nominations d'APAE au 3^{ème} niveau de grade et de nommer 59 agents malgré le faible nombre de dossiers éligibles remontés des MIGT qui ne permet pas de véritable échange et de réel examen, ceci afin de ne pas pénaliser les agents dont les noms ont été remontés.

Certains dossiers présentés commencent à être à la limite de l'éligibilité (notamment concernant les agents très jeunes qui ne vont pas libérer le contingent et pour lesquels il n'est pas certain que la CAP ait un recul suffisant avec un seul poste en catégorie A+).

Si la concertation avec les organisations syndicales au niveau des RZGE a été bien réelle, il n'en n'est pas de même partout.

En administration centrale, s'il y a bien eu une concertation au niveau du SG, elle s'est faite au 1er niveau de grade et pas à celui d'APAE.

Des dossiers non remontés ont été examinés par la CAP sans qu'ils puissent être éligibles à une nomination.

Il semblerait que pour l'un d'entre eux, la non proposition soit le résultat d'une méconnaissance de l'exercice du passage au 3è niveau de grade par l'inspecteur de la MIGT concernée.

La CFDT restera attentive aux situations de ces agents qui remplissent les conditions d'éligibilité mais ne sont pas proposés sans motif objectif.

Elle souhaite que la promotion au passage au 3è niveau de grade pour 2016 se passe dans des condition plus conformes à l'esprit du GRAF et dans une plus grande transparence.

Echelon spécial HC

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_25-06-15_TA_ES_AAHCE_2014.pdf

Suite des mobilités

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_25-06-15_suites_mobilites_2015-9.pdf

Détachements

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_25-06-15_demandes_detachement.pdf

Intégration

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_25-06-15_demande_integracion.pdf

Titularisation

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/AAE_25-06-15_titularisation.pdf

Recours pré-positionnement

Le refus de l'agent a été acté par la CAP.

L'agent concerné cherchera avec le chargé de mission du corps, une nouvelle affectation parmi les postes vacants au sein de la nouvelle structure pressentie et en rapport avec ses compétences.

Réorganisation de 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_25-06-15_reorganisations_service.pdf

**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 9003 84 58 87 21

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