

**3 décembre 2015**

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

## Déclaration liminaire

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

En cette fin d'année où l'écologie est mise avec juste raison sur le devant de la scène, les agents des MEDDE/MLETR, et notamment les attachés, ont eu aussi de nombreuses interrogations et inquiétudes sur leurs futures conditions de travail, rémunération et promotions.

En matière de positionnement, les agents des futures DREAL reconfigurées sont peu informés en ce qui concerne la mise en œuvre de la **réforme territoriale** qui va, pour un grand nombre d'entre eux, impacter leur vie quotidienne en termes tant professionnels que personnels.

Ainsi, la réunion du 17 novembre 2015, qui avait pour objectifs de faire un point d'actualité sur la réforme, ses grandes étapes en matière de RH, ainsi que le suivi des engagements de la feuille de route "accompagnement RH" (cf. Circulaire ministérielle du 9 septembre 2015) n'a malheureusement pas été l'occasion d'apporter des réponses précises.

À ce jour, le nombre total des mobilités en est au stade d'une estimation (2000 mobilités dont 500 géographiques) reposant sur des projets d'organigrammes et ne sera définitive qu'en fin décembre.

Quant aux postes d'encadrement supérieur, leur liste devrait être publiée dans les prochains jours.

La CFDT a souligné que les différentes informations données lors de cette réunion étaient soit floues, soit sur des périmètres variables.

Or, toutes ces imprécisions sont sources d'inquiétudes pour les agents.

Par ailleurs, alors que les chiffres sur la mobilité fonctionnelle sont en augmentation, les mesures d'accompagnement ne sont toujours pas complètement connues.

Le discours tenu selon lequel tout se passe bien et que le dialogue social local se révèle satisfaisant ne correspond pas aux remontées du terrain et ne peut être partagé par la CFDT qui reste à l'écoute des agents.

En matière de rémunération, la mise en place du **RIFSEEP** au 1<sup>er</sup> janvier 2016 est, elle aussi, assez floue (manque d'information des agents sur leur groupe notamment).

La seule information fiable donnée aux agents est liée au maintien de leur rémunération indemnitaire, soit un maintien du montant total de leur **PFR**.

Si certains agents, bien dotés à ce jour, subiront avec plus de "confort" le maintien de leur montant de primes 2015 pendant 4 ans, beaucoup verront leur rémunération maintenue à un niveau modeste, voire médiocre pour les plus mal dotés.

Ces derniers seront incontestablement pénalisés, sans espoir de remonter leur montant de primes, même sur un long terme.

Que se passera-t-il pour un agent ne changeant pas de poste au bout de 4 ans ?

Comment sa situation sera-t-elle évaluée ?

L'incertitude est d'autant plus préjudiciable qu'il n'a, par ailleurs, pas été prévu que les postes remontés en mobilité dans les prochains cycles affichent les coefficients RIFSEEP.

Les candidats vont donc candidater sur des postes dont ils ne connaîtront pas le niveau de classement.

Concernant les **actes de gestion**, nous constatons et déplorons que, malgré la réunion du 26 juin avec GAP, des collègues nous signalent encore des retards dans les arrêtés de changement d'échelon et, ce qui est encore plus grave, en ce qui concerne les agents partant prochainement à la retraite.

Nous souhaitons donc que le retard dans la prise de ces actes soit rapidement résorbé et par ailleurs qu'une réunion soit tenue dans le meilleur délai avec GAP afin que les agents ne soient pas pénalisés.

Aussi, nous remercions GAP de la proposition de réunion le 11 décembre qui vient de nous être faite.

En matière de promotion de nos collègues et notamment des SACDD dans le corps des AAE via **le plan de requalification**, nous avons constaté que le compte n'y était pas et nous déplorons les conditions qui sont réservées aux B administratifs.

La CFDT est particulièrement attachée à la reconnaissance des parcours professionnels et considère qu'il faut privilégier la liste d'aptitude mais aussi laisser à chaque agent la possibilité d'accéder à une promotion via l'examen professionnel.

S'il faut noter l'augmentation du nombre de promotions (passé de 1500 à 2150), ce chiffre est inférieur à celui des B techniques (200 B administratifs contre 300 techniques), la CFDT aurait préféré que soient retenus des dispositifs spécifiques, à l'instar de ce qui avait été obtenu au début des années 2000 pour les adjoints administratifs et les dessinateurs.

Si les réunions de concertation avec les organisations syndicales ont permis quelques avancées pour le passage des B techniques en A techniques, portant la part de la liste d'aptitude de zéro à 2/3, le concours interne est en revanche la seule voie d'accès possible de B en A pour les administratifs en raison du statut interministériel du corps des attachés.

La CFDT comprend les différences statutaires pour l'accès au corps des attachés tout en déplorant les risques d'inégalités par rapport aux autres volets du plan.

L'administration a promis d'organiser l'épreuve de note sur dossier relatif aux missions exercées par les MEDDE/MLETR qui favorisent les personnels en place.

Cependant le concours interne est ouvert à tout agent pouvant justifier de 4 ans de service public, ce qui représente, même au sein des MEDDE et METLR un public plus large que les seuls SACDD.

La CFDT s'interroge sur les moyens, humains et financiers, qui seront réellement mis en œuvre pour réaliser l'ambitieux programme d'accompagnement des agents qui seront concernés par ce plan.

L'importance du public-cible nécessitera d'organiser de nombreuses formations au plus près des agents, qu'il n'est pas question de tous envoyer dans un CVRH eu égard aux problèmes liés aux déplacements, à l'hébergement, ainsi qu'à l'impact sur la vie familiale mais aussi sur le budget des services...

Le CMVRH, lui-même touché dans son organisation, avec des effectifs qui sont en forte diminution (en moyenne 10%), pourra-t-il assurer dans chaque région des formations ?

Il faudra donc prévoir des sessions de préparation quasiment dans chaque service, avec une démultiplication de formateurs (internes ?) que l'on aura sans doute de la peine à recruter.

Or, dans les DREAL, impactées par la réforme territoriale, les cadres auront-ils la disponibilité nécessaire pour s'impliquer dans la préparation des agents en pleine période de réorganisation?

Nous en doutons et espérons que les personnels de catégorie B administratifs ne seront pas éliminés faute de préparation.

Enfin, et non des moindres, nous sommes réunis ce jour pour examiner les **propositions de promotions au grade d'APAE** par les 3 voies d'accès ("tableau classique", "contrat de fin de carrière" et "retraitables").

Force est de constater, comme nous l'avons déjà dénoncé le 15 octobre dernier pour les promotions au 3ème niveau de grade, les inégalités de traitement des agents entre MIGT.

Certaines ne proposent qu'un seul nom, d'autres écartent des agents aux parcours intéressants et sans raison valable.

Aussi serait-il souhaitable qu'une coordination entre MIGT sous l'égide du CGEDD et une transparence des règles soient instaurées afin de rétablir une égalité de traitement entre agents.

Nous demandons à la DRH de jouer un rôle plus grand de régulation, en liaison avec le CGEDD, afin que cette question sensible soit traitée avec la plus grande équité et transparence.

La CFDT souhaite qu'un retour soit fait auprès du CGEDD dans les meilleurs délais après la CAP. Elle sera vigilante sur ce dossier dans le cadre des réunions de concertation sur la nouvelle charte de gestion des AAE.

Nous vous remercions pour votre attention.

## **Réponses de Monsieur Hervé SCHMITT aux organisations syndicales**

### **1) Promotions**

M. SCHMITT a constaté d'importantes disparités parmi les remontées des MIGT.

Il n'a pas d'explication à ce jour sur cette situation mais MGS1 va d'une part, produire des statistiques sur les promouvables et promus par inter régions sur les dernières années.

D'autre part, M SCHMITT va faire le point prochainement avec les coordinateurs des MIGT dès que les statistiques seront disponibles.

Il va aussi contacter le coordonnateur de la MIGT de Metz qui n'a fait remonter qu'un seul candidat.

La nouvelle charte de gestion (en cours d'élaboration avec les élus à la CAP des AAE) sera l'occasion de préciser cette question et notamment l'importance du classement des candidats proposés.

### **2) Actes de gestion**

M. SCHMITT constate qu'un changement important s'est produit dans le nombre des actes de gestion en retard.

Il souligne le courage de Mme MARMOUGET, sous-directrice de GAP, pour son dialogue avec les organisations syndicales à l'occasion, notamment, de la prochaine réunion du 11 décembre 2015.

### **3) RIFSEEP**

M. SCHMITT a bien noté les craintes des organisations syndicales exprimées dès la CAP du 15 octobre 2015 concernant l'absence de référence au classement RIFSEEP sur les fiches de poste.

Cette question a été remontée à ROR et des réunions avec les organisations syndicales se sont tenues sur ce sujet.

Concernant les agents devant se pré-positionner dans les DREAL reconfigurées, la circulaire sur le pré-positionnement précise que les fiches de poste devront indiquer le classement RIFSEEP.

### **4) Bilan CIGEM**

M SCHMITT précise que MGS a produit un bilan non seulement quantitatif mais aussi qualitatif.

Concernant les postes grafables, l'on pourra indiquer dans ce document qu'il sera possible de réviser le texte qui les concerne.

A l'occasion des futurs échanges avec le « guichet unique » (Bercy et la DGAFP), MGS s'appuiera sur des fonctions génériques simples et figurant dans les organigrammes

### **5) Circulaire emplois CAEDAD**

La liste des emplois éligibles n'a pas été fondamentalement modifiée.

Elle a été ajustée pour tenir compte du nouveau périmètre des MEDDE/MLETR (mention de l'ANCOLS).

M. SCHMITT admet que l'articulation entre l'emploi fonctionnel de CAEDAD et le 3<sup>e</sup> niveau de grade est complexe et qu'il faudra faire en 2016 un travail préalable sur cet aspect.

Il précise qu'au MAAF l'emploi fonctionnel d'IAE est accessible, tant au niveau des personnels administratifs, que techniques.

M. SCHMITT s'engage à envoyer un document aux organisations syndicales pour la prochaine CAP des 11 et 12 février 2016 afin qu'il y ait un débat concernant les agents proposés par l'administration pour saturer le contingent des emplois

### **6) Réorganisation de la DRH**

La directrice des ressources humaines a annoncé une réorganisation de manière individuelle aux organisations syndicales qu'elle a rencontrées, ainsi qu'à l'occasion des réunions du CT.

Après avoir été soumis aux sous-directeurs, le calendrier de cette réorganisation sera présenté aux chefs de bureaux et chefs de pôle de la DRH le 14 décembre 2015.

### **7) Plan de re qualification**

Le passage de B en A relève plutôt de l'accompagnement

Concernant plus particulièrement le passage des B administratifs vers le corps des AAE, seul corps concerné par un concours interne, un plan d'accompagnement d'ampleur est prévu et les CVRH sont d'ores et déjà mobilisés.

Le concours interne aura lieu en 2017 en une seule fois (200 postes) avec une préparation préalable de qualité.

Les efforts des MEDDE/MLETR seront concentrés sur le passage de C en B pour lesquels des listes d'aptitude complémentaires seront établies en 2016 (bouclage en mars 2016 pour la liste d'aptitude à TSPDD).

100 % des requalifications de C en B se feront par liste d'aptitude et seront réparties sur 3 ans (2016-2018).

L'examen professionnel ITPE aura lieu en 2017/2018.

## **Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'APAE au titre de l'année 2016**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_ta\\_apae\\_2016.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_ta_apae_2016.pdf)

## **Inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe de l'État au titre de l'année 2015**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_ta\\_es\\_aahce\\_2015.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_ta_es_aahce_2015.pdf)

## **Suite des cycles de mobilité 2016-1**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_mobilites\\_cycle-2016.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_mobilites_cycle-2016.pdf)

## **Demandes de détachement dans le corps des AAE**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_demandes\\_detachement.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_demandes_detachement.pdf)

## **Demandes d'intégration dans le corps des AAE**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_demandes\\_integracion.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_demandes_integracion.pdf)

## **Examen professionnel pour l'accès au corps des AAE-Session 2015**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_pv\\_admission\\_aae.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_pv_admission_aae.pdf)

## **Examen professionnel pour l'accès au grade d'APAE-session 2016**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_pv\\_admission\\_apae\\_2016.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_pv_admission_apae_2016.pdf)

## **Titularisation de travailleurs reconnus handicapés**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_titularisation\\_th.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_titularisation_th.pdf)

## **Réorganisation des services**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira sur le tableau des résultats

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_03-12-15\\_reorganisations\\_service.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_03-12-15_reorganisations_service.pdf)

## **Gestion de l'emploi fonctionnel de CAEDAD**

Vous trouverez ci-joint le lien qui vous conduira à la note du 27 novembre 2015 relatif à gestion de l'emploi fonctionnel de CAEDAD

[http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/categoriel/note\\_gestion\\_caedad\\_27-11-15\\_&\\_annexes.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/categoriel/note_gestion_caedad_27-11-15_&_annexes.pdf)

**La prochaine CAP est fixée aux 11 et 12 février 2016.  
Elle traitera notamment des promotions à AAE.**

**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](mailto:colette.vachon@developpement-durable.gouv.fr)

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

[benedicte.brini@territoire-de-belfort.gouv.fr](mailto:benedicte.brini@territoire-de-belfort.gouv.fr)