

9 février 2017

La CAP des attachés était présidée par Madame Agnès BOISSONNET – sous-directrice en charge de MGS à la DRH.

## Déclaration des élues CFDT

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres de la CAP, chers collègues,

A l'occasion du prochain départ de Sophie REMORINI pour qui c'est la dernière CAP à laquelle elle participe, nous tenons à la remercier pour sa grande disponibilité, son professionnalisme et sa grande intégrité.

Nous souhaitons la bienvenue à Alain ALIBERT qui succède à Rémy GAUBE le 1<sup>er</sup> mars au poste de chef du bureau de MGS1 et qui deviendra notre nouvel interlocuteur au niveau de la CAP et sur les nombreux chantiers liés au corps des attachés.

Nous allons examiner à l'occasion de cette CAP les **promotions à AAE au titre de 2017**.

Comme les années précédentes, nous constatons l'importance du delta entre le nombre des promouvables (5260 agents au total), le nombre d'agents retenus par les harmonisateurs des RZGE et des services d'administration centrale (109) et le nombre de postes (18) !

Cette situation ne va pas s'améliorer dans les prochaines années puisque le nombre de promotions sera divisé par 2 dès 2018, soit 9 postes.

Cet exercice, déjà difficile pour les élu-e-s à la CAP dans un contexte de rareté de promotion, ne pourra donc que l'être encore plus l'an prochain.

Nous constatons aussi qu'un certain nombre d'agents proposés au titre des années passées ne sont plus retenus cette année sans qu'aucune explication ne nous soit fournie, alors que la circulaire promotion 2017 demande aux harmonisateurs de veiller attentivement à la cohérence de leurs propositions avec celles formulées les années précédentes, et de motiver toute modification de l'ordre pour pouvoir en informer les représentants de la CAP.

La reconfiguration de certaines régions ne peut, à elle seule, expliquer (sans la justifier) la disparition de certains candidats des listes, des agents retenus par les harmonisateurs.

Nous déplorons enfin pour certains agents (heureusement minoritaires) que les appréciations contenues dans leurs comptes rendus d'entretiens professionnels soient des copiés/collés des années précédentes, ce qui ne permet pas un examen équitable de leurs dossiers, notamment par rapport aux agents dont les chefs de service ont pu préciser les potentiels dans le cadre d'un passage en catégorie A.

Nous allons aussi examiner lors de cette CAP, les mobilités et notamment celles soumises à la CAP "présentielle" dans le cadre de la **campagne complémentaire inter cycles pour certains postes de catégorie A+**.

Nous sommes étonnées de la lenteur avec laquelle le processus a été mené pour des postes qui avaient été présentés comme "sensibles" et à pourvoir rapidement.

Le calendrier qui nous avait été communiqué a largement débordé, la CAP électronique devant être mise en place par la DRH entre le 12 et le 16 décembre alors qu'elle a eu lieu du 25 au 31 janvier.

Concernant l'application de **l'accord PPCR** aux AAE et le reclassement des attachés dans la nouvelle grille indiciaire, si la note de la DRH datée du **2 février 2017** précise que les reclassements dans la nouvelle grille des attachés doivent intervenir dès la paie de janvier 2017, nous craignons que ce reclassement qualifié de "temporaire" (c'est à dire dans un premier temps sans prise en compte de l'ancienneté dans l'échelon d'origine et dans l'attente d'un reclassement définitif prenant en compte cette ancienneté) ne soit source de confusion pour les agents.

La situation des agents qui vont partir prochainement en retraite doit être traitée en priorité afin qu'ils puissent constituer leurs dossiers de pension dans un contexte de sécurité indiciaire.

Si nous saluons la reconnaissance du projet professionnel comme modalité possible de **concrétisation des promotions au principalat** ainsi que précisé dans la note de la DRH du 20 janvier dernier, il serait souhaitable que soient aussi précisées les rubriques que ce projet doit contenir, ceci tant pour l'information des agents que de leurs chefs de service.

En effet, tous les services ne sont pas familiers avec cette modalité qui constitue une réelle opportunité pour les agents qui ne souhaitent ou ne peuvent pas effectuer une mobilité géographique.

Il ne faudrait pas que des agents se retrouvent pénalisés pour bénéficier de leur promotion.

Aussi, nous leur demandons de nous faire remonter les difficultés éventuelles qu'ils éprouveraient tant dans la décision de mise en place d'un projet professionnel que dans sa rédaction.

En matière de **RIFSEEP**, compte tenu du retard pris dans la rédaction de la note de gestion de mise en œuvre du RIFSEEP, des directives ministérielles "informelles" avaient été adressées aux services, via les DREAL, afin d'étudier le reclassement des agents ayant effectué une mobilité, si la nouvelle affectation conduisait à un changement de barème dans le cadre de la note de gestion PFR.

Ces modifications devaient être effectives avant la bascule en mode RIFSEEP.

Aussi, la CFDT a demandé aux agents de lui faire remonter toute situation qui leur paraîtrait ne pas avoir bénéficié de cette mesure.

Par ailleurs, nous souhaiterions connaître l'état actuel, et par région, des notifications aux agents des montants de leur RIFSEEP.

Enfin, qu'en est-il d'un éventuel contingentement des effectifs dans les groupes de fonction qui avait été évoqué par des collègues élus en CAP ?

**Concernant le plan de requalification**, MGS1 a transmis hier, pour avis aux élus de la CAP, un projet de note relatif notamment aux modalités de mise en œuvre du passage de la catégorie B à la catégorie A administrative et de la PEC pour le concours interne exceptionnel d'AAE.

Nous allons bien évidemment étudier ce document et faire part de nos observations à MGS1.

Cependant, ainsi que nous l'avions précédemment indiqué, la volumétrie de 200 agents étalée sur 3 ans (67 postes en 2017, 67 postes en 2018 et 66 en 2019) est insuffisante au regard d'un plan de requalification digne de ce nom.

Par ailleurs, l'année 2017 est déjà bien entamée et le calendrier 2017 nous apparaît tendu pour l'organisation des épreuves et de la PEC.

A cet égard, chaque CVRH déployant les préparations pour les agents de sa zone d'attribution, il faut espérer que les volumétries de formation seront en cohérence avec le nombre d'agents potentiellement éligibles à passer ce concours afin que nul ne soit laissé sur le bord de la route.

Par ailleurs, nous avons interrogé la DRH lors de la dernière CAP sur l'intégration d'une partie des **IAM** dans le corps des AAE au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Aucune information ne nous a été donnée à ce sujet et les agents concernés sont en attente des conditions de cette intégration.

Enfin, concernant les **trop perçus liés à des erreurs de l'administration**, la CFDT demande que les agents ne soient pas pénalisés et puissent bénéficier d'un étalement de leur dette et ne pas leur laisser que la seule quotité insaisissable.

Il serait aussi souhaitable que les agents soient clairement informés de la procédure de remboursement des trop perçus, et notamment des personnes à contacter.

Une fiche, qui pourrait être mise en ligne sur l'intranet de la DRH, permettrait d'éviter aux agents des situations anxiogènes et des difficultés de gestion de leur budget mensuel.

Nous vous remercions pour votre attention.

### **La Présidente répond aux représentants du personnel sur les points suivants :**

Elle reconnaît la faiblesse du nombre de postes offert à la **promotion à AAE 2017**. Elle prend en compte l'inquiétude exprimée par les représentants du personnel pour les années à venir. En 2018, le nombre de promotions sera divisé par deux, soit 9 postes.

Concernant **l'inter cycle mobilité pour les postes sensibles de "A +"** : le nouveau DRH a souhaité commandé une analyse juridique à la DAJ, pour expertiser la validité d'une consultation électronique des CAP concernées, ce qui explique le non-respect des délais initialement prévus. S'agissant d'une première expérimentation, il faudra analyser les points positifs et négatifs.

**Le passage à deux cycles de mobilité** fera lui aussi l'objet d'un bilan et sera présenté aux organisations syndicales.

**Intégration des IAM** : la DRH relance régulièrement le guichet unique à ce sujet. L'intégration d'une partie des IAM dans le corps des attachés ne pose pas de problème. En revanche, l'intégration d'une partie des IAM dans le corps des ITPE est conditionnée par la mise en œuvre du PPCR au corps des ITPE. Cette mise en œuvre impacte le statut des ITPE. La présidente reconnaît que cette situation n'est pas convenable pour les agents en matière de promotion, d'avancement ....

**Le plan de requalification** : la date du 1<sup>er</sup> mars 2018 qui figure dans le projet de note, transmis aux représentants du personnel, pour la nomination des lauréats du concours interne est liée aux contraintes de la DRH/RM.

Au sujet des **projets professionnels**, pour la concrétisation des promotions, une trame type est transmise aux services et aux agents lorsqu'ils en font la demande. Il est envisagé une mise en ligne sur l'intranet dans un souci d'équité. Un projet de note de gestion relatif aux projets professionnels sera présenté aux représentants du personnel en mars 2017.

Pour les agents qui concrétiseront leur promotion dans le cadre du cycle 2018/3, ils seront nommés au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour ne pas les pénaliser.

**RIFSEEP et mobilité en 2016** : quelques dossiers sont en attente d'expertise et une nouvelle réunion technique est programmée en mars 2017.

**RIFSEEP 2016 et contingentement** : le département ROR a donné des "propositions indicatives" de répartition par groupe, en lien avec la répartition existante avec la PFR. Il s'agit uniquement de directives qui ne doivent pas être interprétées stricto sensu par les services.

### **Etude des dossiers de proposition d'inscription sur la liste d'aptitude au corps des attachés d'administration de l'Etat au titre de 2017 :**

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

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_09-02-17\\_la\\_2017.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_09-02-17_la_2017.pdf)

### **Mobilités 1er, 2ème et 3ème niveau**

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

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_09-02-17\\_mobilites.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_09-02-17_mobilites.pdf)

### **Projets particuliers**

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

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_09-02-17\\_projets\\_particuliers.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_09-02-17_projets_particuliers.pdf)

### **Demandes d'intégration**

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

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_09-02-17\\_integrations.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_09-02-17_integrations.pdf)

### **Réorganisation de services**

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

[http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae\\_09-02-17\\_reorganisations\\_service.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_09-02-17_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](mailto:colette.vachon@developpement-durable.gouv.fr)

**Elisabeth HUSTE ..... CVRH Rouen ..... 06 47 81 85 79**

[elisabeth.huste@developpement-durable.gouv.fr](mailto:elisabeth.huste@developpement-durable.gouv.fr)