

21 septembre 2016

La CAP des attachés était présidée par Monsieur Serge Billiottet, chef de service à la Direction des Ressources Humaines.

Déclaration des élues CFDT

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

Pour la CFDT, la création d'un 3^{ème} niveau de grade constitue une avancée majeure qui permet un véritable déroulement de carrière au sein de notre corps.

Aussi, les enjeux qui s'y attachent sont donc particulièrement importants pour les attachés dans leur carrière personnelle, mais aussi collectivement en termes de positionnement et d'image de notre corps.

La CFDT s'interroge sur les méthodes de travail et s'inquiète de la qualité et fiabilité des documents préparatoires à la CAP, notamment la liste des promovables établie en juin par les harmonisateurs (MIGT) et les services dont 30% n'étaient pas éligibles au regard des postes et des durées d'ancienneté requis et enfin une liste des propositions non retenues par les harmonisateurs (MIGT) et les services dont 35% étaient pourtant éligibles.

Les élues CFDT avaient demandé à la DRH de prendre des mesures efficaces pour attirer l'attention des MIGT et des services, pour que soient remontées en CAP des candidatures éligibles.

La CFDT est favorable à toute proposition allant dans le sens d'une gestion "responsable" dans le cadre d'une vision prospective du corps.

Aussi, nous souhaitons pouvoir partager dans le cadre de la CAP, mais aussi de réunions thématiques entre MGS et les élu-e-s, des éléments objectifs d'analyse du corps et de la composition du 3^{ème} niveau de grade, pour ensuite définir ensemble les critères de gestion adaptés qui permettent à l'ensemble des agents d'être traités de la façon la plus équitable, transparente et satisfaisante pour tous.

Il nous apparaît, à ce jour, nécessaire d'assurer une gestion "responsable" du passage au 3^{ème} niveau à l'aide d'outils de pilotage adaptés nous permettant d'avoir une vision à la fois en temps réel du pyramidage du corps et de ses perspectives à cinq ans en termes de flux.

A cet égard, les nouvelles conditions d'accès au grade d'attaché hors classe et l'introduction d'un "troisième vivier" d'attachés principaux vont dans le bon sens.

Pour la CFDT, une révision de la liste des emplois grafables est essentielle, compte tenu du caractère passéiste et étroit des fonctions éligibles dans un contexte organisationnel et managérial en pleine mutation. Par ailleurs, il nous importe de souligner l'iniquité des conditions d'éligibilité suivant le positionnement des agents dans leur service d'affectation (DREAL et DDI par exemple). Nous demandons que des corrections soient apportées pour permettre la création d'un vivier suffisant.

La CFDT revendique l'introduction des fonctions d'expertise dans la liste des emplois grafables. Enfin, une gestion "responsable" du 3^{ème} niveau de grade doit se faire en cohérence avec les règles de gestion des emplois fonctionnels de **CAEDAD** pour lesquels l'accès vient d'être amélioré par les décrets du 14 juin 2016, réduisant les durées d'ancienneté et ajoutant deux échelons supplémentaires en bas de grille.

Pour la CFDT, il serait souhaitable que des emplois de CAEDAD soient pris par des attachés indépendamment de l'obtention du 3^{ème} niveau de grade afin que des possibilités de promotions futures puissent être rendues possibles pour un plus grand nombre d'agents et ainsi éviter un cumul fréquent et non souhaitable avec le 3^{ème} niveau de grade.

Outre ce point sensible des promotions au troisième niveau de grade, c'est plus largement **l'avenir du corps des attachés et la vision de la DRH** qui nous préoccupent.

Une politique ambitieuse portée par la DRH, pour notre corps, devrait favoriser l'accès à ces emplois pour les attachés femmes et hommes à fort potentiel.

Dans un contexte de raréfaction des postes à responsabilité liée aux réorganisations et fusions, il devient parfois difficile pour les attachés de se positionner sur des postes porteurs et de construire une carrière.

Or, dans la logique de concurrence exacerbée entre administratifs et techniques, voire entre corps administratifs, aucun signe de politique équilibrée entre les grades de 3^{ème} niveau n'a été émis par la DRH.

Nous souhaitons avoir des informations, lors de nos différentes rencontres, sur les thèmes suivants :

- **plan de requalification** : où en est-on ? Quid du concours interne ? Quid de son contenu ? Quid de la préparation aux épreuves ?
- **RIFSEEP** : où en est-on de la note de gestion pour 2016 ? Quel est l'état de la réflexion du groupe de travail relatif à la cotation des fonctions ?

Enfin, nous attendons avec intérêt la réunion portant sur les nouvelles règles de gestion de **mobilité** dans le cadre des deux cycles.

Nous vous remercions pour votre attention et attendons des signaux forts de Madame la secrétaire générale à l'attention du corps des attachés, et nous réitérons la demande d'audience formulée en intersyndicale.

Réponses de S. Billiottet, Président de la CAP aux représentants du personnel

Règles de gestion et charte

Un travail sera engagé à l'automne. L'objectif commun de l'administration et des représentants du personnel est d'éviter les situations préjudiciables aux agents et au corps des attachés. Les représentants du personnel indiquent que ce chantier ne pourra être constructif que si l'on traite de l'accès et de la gestion au principalat au préalable.

Régime indemnitaire - RIFSEEP

La note de gestion devrait maintenant sortir rapidement. En situation de mobilité, aujourd'hui les principes restent identiques à ceux mis en place pour la PFR.

Pour le cycle mobilités en cours, cinq postes ont été fléchés CAEDAD : DDTM 27, DDT 55, DDT 63, DREAL ACAL et la DGITM.

Plan de requalification

Le sujet est compliqué. Les annonces formulées sont ambitieuses, toutefois l'administration se heurte à des difficultés au niveau de la Fonction publique. Pour les attachés, la voie du concours interne a été retenue. Un travail avec la Fonction publique a été engagé pour justifier la demande. Il s'agit de démontrer que l'on respecte l'équilibre du corps, que les besoins sont remontés par les services et que les agents tiennent déjà les fonctions. La DRH espère aboutir rapidement maintenant.

Harmonisation par les services et les MIGT

La DRH a effectué une relance auprès des harmonisateurs afin que tous les dossiers susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement soient remontés et correspondent aux règles de gestion affichées dans la circulaire.

La CFDT constate que les harmonisateurs n'ont pas fourni un travail de même qualité selon les zones de gouvernance ; certaines listes relevant de la caricature.

Vos élues sont attentives à la situation des agents et dénoncent ces pratiques.

Déroulement des parcours professionnels

L'ensemble des élus dénonce les difficultés que rencontrent les attachés à se positionner sur des fonctions leur permettant de dérouler un parcours professionnel valorisant. La concurrence exacerbée entre corps de même niveau conduit à cet état de fait. Nous demandons qu'une attention particulière soit portée au corps des attachés.

Les réorganisations territoriales induisant des nouveaux organigrammes dans les services, conduisent à ce que certains agents voient leur poste « décranté ». Auparavant, un poste qui était qualifié N-2 peut se retrouver qualifié N-3 ; ceci a des incidences sur les promotions à hors classe.

Nous demandons à l'administration de nous informer des éventuels déclassements des postes pour en tenir compte dans le déroulement de carrière des agents.

Demande intersyndicale

Le président indique qu'il va porter cette demande auprès de Mme la secrétaire générale. Cette demande est restée en souffrance compte-tenu de la nomination récente de la secrétaire générale.

Réorganisation de la DRH

La DRH s'organiserait en trois services : développement professionnel, pilotage-effectifs-masse salariale, gestion. Pour la gestion, il s'agirait de fusionner MGS et GAP ainsi qu'une partie du département ROR.

Commentaire CFDT : nous formulons beaucoup d'espoir pour que les agents bénéficient enfin d'un traitement rapide et efficace de leur dossier.

Tableau d'avancement à Attachés d'administration de l'Etat hors classe

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

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/aae_21-09-16_ta_aahce_2016.pdf

Recours sur télétravail

Un dossier a été présenté aux élus. Il fera l'objet d'une représentation à la CAP d'octobre avec un complément d'informations.

Prochaine CAP – 19 octobre 2016 – mobilités 2017

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	
Elisabeth HUSTE	CVRH Rouen	06 47 81 85 79
	elisabeth.huste@developpement-durable.gouv.fr	