



attachés d'administration de l'Équipement

mission d'audit du CGEDD

contribution CFDT : évolutions statutaires

janvier 2012

Au cours de l'année 2011, des discussions se sont tenues sur les évolutions des corps de catégories A au niveau des fonctions publiques. La CFDT y a pris toute sa part.

Le projet de mettre en œuvre un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) constitue une première étape, même si ces discussions nous ont laissé sur notre faim. Clairement, le compte n'y est pas au regard de nos ambitions initiales. Cette absence d'ambition pour rénover l'ensemble des statuts dans un seul, portée par les services de la Fonction publique, est contestée. Nos interventions ont certes permis quelques améliorations mais nous sommes encore loin du compte.

Nous rappelons notre volonté de voir aboutir une réforme réellement ambitieuse et source d'améliorations pour le plus grand nombre d'attachés, et non seulement pour quelques-uns. Cette réforme ne doit donc pas se résumer à l'ajout de quelques points d'indice et d'échelons en fin de carrière. Les missions et fonctions des attachés, l'organisation du nouveau corps (nombre de grades, échelonnement indiciaire), les modalités de recrutement, leur répartition entre les différents modes, les modalités de changement de grade (tableau d'avancement, examen professionnel, ratio promus sur promouvables), les conditions de reclassement dans le nouveau statut (pour un gain immédiat pour tous) sont aussi essentielles. Elles concernent le plus grand nombre. Voici nos revendications.

- **Un corps organisé en trois grades pour pérenniser le statut d'emploi**
 - **Premier grade** : 10 échelons entre les indices majorés 395 et 705 avec une accélération notable des débuts de carrière
 - **Deuxième grade** déroulant jusqu'à un indice majoré de 962 (indice brut HEA)
 - **Troisième grade** déroulant jusqu'à un indice majoré de 1057 (indice brut HEB)
- **Modes de recrutement** : 50 % en externe (y compris sur titres) et 50 % en interne répartis sur un concours interne pour 15 %, un examen professionnel pour 25 % et une liste d'aptitude pour 10 %. La relance de la promotion sociale est une impérative nécessité.
- **Avancement de grade** : par tableau d'avancement pour 1/3 des postes et par examen professionnel pour 2/3 des postes, avec possibilité de report de l'un sur l'autre pour éviter de perdre toutes possibilités de promotions. Le ratio « promus sur promouvables » doit être égal au moins à 20 % pour les avancements de grade. Il s'agit de rendre les carrières attractives et d'assurer la constitution de viviers.
- **Régime indemnitaire** : il faut la parité avec celui des personnels des corps techniques exerçant les mêmes fonctions ou responsabilités. L'intégration progressive du régime indemnitaire dans le salaire doit être envisagée, avec une remise en ordre des différents régimes du ministère.
- **Un plan pluriannuel de transformations d'emplois de secrétaires administratifs en attachés** : à hauteur de 1000 emplois, ce plan doit reconnaître les fonctions exercées et répondre à l'enquête menée par les services de la DPSM en 2001 auprès des services déconcentrés. Cette enquête a reconnu le positionnement de nombreux secrétaires administratifs sur des emplois du premier niveau de la catégorie A. Ce plan de transformation devrait prévoir un dispositif de recrutement adapté et des affectations sur place, comme la DRH l'avait proposé pour les transformations d'emplois d'adjoints administratifs en secrétaires administratifs.
- **Une réflexion approfondie, menée dans le cadre d'un dialogue social renforcé de concertation, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs du corps** : il faut mettre fin notamment à la boîte noire de la DREAL, qui a remplacé celle des MIGT, et instituer à toute étape de classement des personnels une instance paritaire consultative. Ceci n'exclut pas de valoriser et de renforcer les travaux des conseillers de gestion, au plan national comme régional, pour améliorer les conditions de gestion et le conseil aux personnels.

Enfin, pour assurer la transparence et permettre tous les débats utiles sur les affectations relatives aux postes offerts sur les listes communes, nous proposons de réunir l'ensemble des CAP en formation conjointe pour traiter des mobilités des postes sur liste commune.