



La Défense, le 20 juin 2016

Monsieur ROL-TANGUY
Secrétaire Général du Ministère de l'Environnement,
de l'Energie et de la Mer et
du Ministère du Logement et de l'Habitat durable

Objet : demande d'entrevue des élu-e-s à la CAP des Attachés d'administration de l'État (AAE) du MEEM/MLHD

Monsieur le Secrétaire Général,

L'ensemble des syndicats représentés en CAP des attaché-e-s souhaite vous rencontrer dans les meilleurs délais et si possible les 23 ou 24 juin concernant la stratégie managériale des cadres administratifs et des organisations suite à un événement déclencheur, révélateur d'une insuffisance dans le processus de pilotage et de gestion des promotions, ayant des répercussions directes, importantes et durables en termes de gestion du corps, des métiers et des perspectives de carrière des attaché-e-s du MEEM et du MLHD.

Réunis en pré-CAP le 15 juin 2016 pour l'élaboration du tableau d'avancement 2016 d'attaché d'administration de l'État hors-classe, les représentants du personnel à la CAP nationale des attachés ont une nouvelle fois constaté l'insuffisance manifeste liée au management des remontées de propositions effectuées par les services et les harmonisateurs (MIGT).

Face à ce constat, les représentants du personnel ont donc demandé à son Président de reporter l'examen de ces promotions initialement prévu les 23 et 24 juin à décembre 2016, pour que l'administration soit en mesure de faire jouer à une CAP de cadres traitant de promotions au 3ème niveau de grade, un rôle équilibré et responsable.

Si les représentants du personnel n'avaient pas réagi en ce sens, cela aurait conduit à un exercice de sélection de dossiers sans règles de gestion précises sur le sens de l'accès à ce nouveau grade et surtout, avec un panel dérisoire de choix, 58 dossiers à l'étude de la CAP pour 70 postes potentiellement ouverts.

Ce fait déclencheur est le résultat de mécanismes liés aux évolutions actuelles, dans un contexte de réforme territoriale tant régionale que départementale et de réorganisations d'une ampleur inédite,

sur les conséquences desquelles les représentants syndicaux n'ont eu de cesse d'alerter depuis plusieurs CAP. En effet, cette situation ne pouvait avoir que des incidences directes, rapides et négatives, en termes de positionnement qui sont d'ailleurs tangibles pour tous les cadres, dont les administratifs, dans les organigrammes des services. Cet état de fait rend d'autant plus nécessaire la redéfinition des postes jugés stratégiques dans un modèle managérial en pleine mutation. Les nombreuses questions posées et sans réponse sur la déclinaison du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), dans ce contexte, illustrent aussi les inquiétudes des personnels soumis à des postes cotés.

La situation de la pré-CAP du 15 juin révèle plus généralement un défaut d'anticipation, et surtout une absence manifeste au mieux de méthodologie ou au pire de volonté de l'administration dans la mise en œuvre d'une culture de transition, pourtant engagée par nos deux ministères, pour ses cadres notamment administratifs. Ces blocages, ajoutés au pyramidage encore insatisfaisant du corps des AAE entre le 1^{er} et le 2^{ème} niveau de grade, se traduisent par l'impossibilité d'utiliser les leviers statutaires et indemnitaires existants de manière cohérente et coordonnée pour gérer et valoriser les parcours professionnels des cadres administratifs qui constituent, en nombre, le second corps d'encadrement de nos deux ministères.

Il est particulièrement alarmant de constater, que la situation actuelle a déjà été observée l'an passé pour l'établissement du TA à attaché hors classe 2015. Aucun enseignement n'en a pourtant été tiré et aucun ajustement n'a été fait pour éviter le renouvellement de cette première expérience malheureuse, et améliorer significativement le mécanisme d'élaboration et de remontées des propositions par les chefs de services et leur analyse par les harmonisateurs. Il avait été demandé qu'un retour soit fait aux différentes MIGT et aux DAC pour les sensibiliser aux critères de promotion (certaines MIGT avaient classé plus de 50 % d'agents non promouvables) et que la direction des ressources humaines soit en capacité d'identifier le vivier des agents promouvables par périmètre de MIGT.

Aucune de ces demandes n'ayant été satisfaite, la CAP se retrouve devant l'impossibilité de disposer des moyens pour jouer son rôle de régulation en toute objectivité et responsabilité. Ce constat est d'autant plus grave qu'il s'accompagne de disparités très importantes entre les périmètres d'harmonisation (ex : un seul dossier proposé dans une MIGT qui regroupe pourtant un nombre important de promouvables).

L'enjeu d'un déroulement de carrière en cohérence avec les règles statutaires fixées par la Fonction Publique doit croiser une ambition pour les parcours et les postes dans une vision renouvelée des organisations. La conception restrictive et archaïque des postes et le jeu des contractions des organigrammes au rythme des fusions de services, conduisent à déplacer au gré des besoins les cadres dans les organigrammes en démultipliant les postes « d'adjoints à ». Cette situation crée de toutes pièces des postes permettant des promotions au détriment de certains services ou à l'inverse, à considérer un poste « dégradé » dans l'organigramme au détriment du cadre qui l'occupe.

Le vivier des promouvables à attaché hors classe, se tarit moins par la qualité des profils de parcours que par le décalage entre des interprétations passéistes de fonctions à enjeux et la réalité des missions sur lesquelles l'État se repositionne, dans un contexte de décentralisation. Le cadre juridique étriqué fixant la liste des « fonctions grafables » et décalé par rapport aux évolutions des structures, induit en outre une disparité inacceptable entre les agents affectés dans les différents services du ministère à niveau de responsabilités égales voire supérieures (ex : distorsions entre DREAL et DDI).

Les élus des 3 organisations syndicales demandent à l'Administration d'engager une nouvelle consultation de tous les services sur des propositions de promotion en vue d'établir le TA qui serait ainsi décalé en fin d'année. Cette mesure ne joue que sur le calendrier, elle n'aura aucune incidence pour les agents qui resteront nommés au 1er janvier 2016 mais permettra à la CAP de jouer pleinement son rôle.

Ils demandent à l'Administration de disposer d'outils de pilotage permettant de guider l'exercice de sélection en toute objectivité pour les agents et en responsabilité pour les services. Les erreurs importantes relevées dans les listings des agents promouvables (listings pourtant issus d'une prestation rémunérée et confiée à un prestataire extérieur) sont totalement anormales et pénalisent en premier lieu les services de la DRH et les services employeurs. Ces outils paraissent indispensables pour permettre une gestion prospective et dynamique du corps.

Ce report doit aussi être l'occasion de définir plus clairement des règles de gestion qui donnent un sens collectif à la gestion du grade de troisième niveau en cohérence avec celles qui encadrent la mobilisation de l'emploi fonctionnel de CAEDAD.

Car force est de constater que la gestion des promotions « à la hors classe » se fait au fil de l'eau sans aucune visibilité, du moins pour les organisations syndicales, quant à la composition de ce 3ème niveau de grade et aux perspectives des flux entrants et sortants. Or, cette façon de faire n'est pas admissible, la définition préalable de critères de gestion et la conception d'outils de suivi permettront de mettre en place une gestion responsable de ce 3ème grade.

Par ailleurs, la révision de la liste des fonctions spécifiques considérées comme grafables pour les AAE des MEEM/MLHD est indispensable pour assurer la cohérence avec l'évolution du modèle organisationnel et managérial. Le maintien d'une lecture de fonctions dites à enjeux basée sur une approche dépassée contrarie la possibilité, pour les services et les cadres, de s'impliquer pleinement dans l'élaboration d'une culture de transition.

Il en va également du positionnement et des nouvelles missions de l'Etat attendues en administration centrale et sur les territoires. La culture de transition valorise les profils de compétence d'expertise et d'innovation, de projets complexes, d'animation territoriale et de prospective, et non la seule capacité des cadres à diriger des services opérationnels et hiérarchisés.

Bien entendu, les élu-e-s en CAP des AAE sont conscients des problématiques liées au contexte de la « montée en charge » du nouveau grade d'attaché hors classe qui doit atteindre 10 % de l'effectif du corps fin 2017, des modifications (très attendues) des conditions d'accès à l'emploi fonctionnel de CAEDAD qui viennent d'être actées avec la publication du décret ad-hoc et de celles, tout aussi attendues, simplifiant les conditions d'éligibilité au 3ème niveau de grade dès 2017, dont le décret est en attente de signature.

Ces éléments montrent, selon les élu-e-s à la CAP des AAE que l'exercice de promotion 2016 n'est pas anodin et que les mesures doivent être prises dès maintenant pour consolider l'avenir du corps, des agents et la cohésion dans les services.

Les élu(e) de la CAP souhaitent également connaître le calcul qui conduit à 70 postes ouverts cette année, eu égard aux postes déjà ouverts et ceux à venir, à partir du cadrage fixé par l'arrêté du 30 septembre 2013.

Un signal enfin, doit attirer votre attention sur un déséquilibre des services conduisant à une perte de pluri-disciplinarité et de transversalité : l'accès aux postes des cadres dirigeants est de plus en

plus restreint pour les corps administratifs dans un contexte de concurrence inter-corps exacerbée. La réduction du nombre de cadres administratifs nommés sur les emplois de direction (DATE ou adjoints de sous-direction en AC) en est l'illustration.

Le rapport Lasmoles de 2013 pointait des pistes intéressantes qui n'ont jamais été expérimentées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour l'UNSA, <i>Signé</i> Robert BAYLOCQ Secrétaire national UNSA- UPCASSE Élu à la CAP nationale des attachés du MEEM/MLHD	Pour la CGT, <i>Signé</i> Jocelyne PELE Élue à la CAP nationale des attachés du MEEM/MLHD	Pour la CFDT, <i>Signé</i> Colette VACHON Élue à la CAP nationale des attachés du MEEM/MLHD
---	---	---

Copie à :

Fédérations : UNSA, CGT, CFDT

Madame la DRH

Mr le Président de la CAP des attachés

Coordonnées téléphoniques des signataires :

Robert BAYLOCQ 0610342723

Jocelyne PELE 0624352087

Colette VACHON 0140618600