



# Compte-rendu de l'audience des élu.e.s

## Attachés d'Administration avec la secrétaire générale

10 novembre 2017

### Participant.e.s

- administration : Régine ENGSTRÖM (secrétaire générale), Agnès BOISSONNET (chargée de la sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaire), Bruno CODARINI (adjoint au chef du service de gestion), Robert COURRET (adjoint à la cheffe de service du développement professionnel et des conditions de travail), Émilie MERLEN (cheffe du bureau des politiques de rémunération à la sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse)
- CFDT : Colette VACHON ;  
UNSA : Robert BAYLOCQ, Patrick DAVRAINVILLE ; CGT : Jocelyne PELE, Marie-Christine VAN MARLE

Cette réunion faisait suite à l'interruption du travail de la pré-CAP du 14 septembre et à l'action de boycott de la CAP du 13 octobre décidés par les élu.e.s, CAP dont le principal ordre du jour portait sur le tableau d'avancement 2017 du grade d'attaché hors classe.

Il est à noter qu'un report de la CAP de 2016, pour des raisons identiques, avait débouché sur une rencontre le 4 janvier 2017 avec la secrétaire générale adjointe des ministères (MTES et MCT).

La situation alarmante des AAE (en termes de carrière, mobilité et régime indemnitaire) est évoquée par les élu.e.s ainsi que des propositions d'amélioration.

### **Réponse de l'administration**

*La secrétaire générale souhaite que nous abordions ensemble ces différents sujets en les objectivant, afin de ne pas s'engager auprès de la DGAFP dans des combats perdus d'avance, notamment dans le contexte du projet « action publique 2022 » qui vient d'être lancé et pour lequel elle souhaite que des signaux « gagnants – gagnants » soient envoyés.*

### **SUJETS ÉVOQUÉS**

#### **Manque de visibilité sur la gestion du corps des AAE**

Les élu.e.s déplorent un manque de visibilité en termes de prospective.

A cet égard, l'exercice de promotion au 3<sup>e</sup> niveau de grade lors de la CAP du 24 octobre a été significatif. Alors que 83 postes d'AHC (attachés hors classe) étaient disponibles, seul-e-s 42 agent-e-s ont été promu-e-s.

Aucun document statistique n'était disponible afin d'éclairer les choix des élu.e.s, ce qui ne contribue pas à une saine gestion du corps.

D'un point de vue général, il serait souhaitable que des tableaux de bord soient suivis afin qu'un réel pilotage puisse être réalisé.

#### **Accès au principalat et pyramidage du corps**

Pendant de nombreuses années et ainsi que souligné par un rapport récent du CGEDD, l'accès au 2<sup>e</sup> niveau a été très contingenté et nous subissons encore à ce jour les conséquences de cette situation, d'où les retards dans la progression de carrière de nombreux AAE.

Le taux promus/promouvables, fixé à 7 %, est défavorable aux AAE car les deux ministères partent d'une situation de pyramidage du corps défavorable.

Pour les élu.e.s, il importe que l'administration soit en mesure de démontrer que ce taux nous maintienne au niveau des autres ministères.

### **Réponse de l'administration**

*Madame BOISSONNET rappelle que les deux tentatives de taux dérogatoire faites par la DRH se sont soldées par deux échecs, la DGAFP ayant considéré que la situation des MTES et MCT n'était pas différente de celle d'autres ministères.*

## **Articulation AHCAE et emploi fonctionnel de CAEDAD**

Pour les élu.e.s, la création du 3<sup>e</sup> niveau est récente et n'a pas encore permis de dégager un consensus sur son fonctionnement et notamment sur l'articulation 3<sup>e</sup> niveau/emploi fonctionnel de CAEDAD.

Or, il est impératif de dégager des règles de gestion partagées et non discriminatoires, notamment envers les agent-e-s jeunes.

Les élu.e.s souhaitent pouvoir avancer concrètement sur la question de l'accès au 3<sup>e</sup> niveau de grade car le plein n'a pas été réalisé au niveau des postes.

Par ailleurs, le nombre d'emplois fonctionnels (140) est sous-dimensionné par rapport à la filière technique (où il est de l'ordre du double), ce qui ne contribue pas à corriger les disparités avec cette filière.

Il importe donc de pouvoir travailler avec l'administration sur les règles de gestion avant la parution de la circulaire « promotion 2018 ».

En matière de proposition d'APAE à AHCAE, il importe par ailleurs que la DRH puisse faire œuvre de pédagogie auprès des MIGT et des services afin que les agents éligibles soient proposés en nombre suffisant et que ne se fassent jour des disparités régionales.

Il est anormal qu'une MIGT propose un seul agent, comme cela s'est produit en 2017 et en 2016.

Les élu.e.s soulignent l'enjeu qui s'attache à la promotion des cadres administratifs dans les services.

Enfin, les élu.e.s déplorent que la concertation au niveau des DAC et de certains services déconcentrés ait été inexistante.

Or, celle-ci est mentionnée dans la circulaire « promotion » et l'enjeu de ce type de réunion est d'éclairer les parcours permettant de faire remonter les dossiers.

Enfin, les élu.e.s souhaitent rencontrer le CGEDD pour échanger avec ses responsables sur les enjeux des harmonisations en matière de promotion au 3<sup>e</sup> niveau et notamment sur la proposition de création d'une zone « CEREMA » avec un seul harmonisateur.

### **Réponse de l'administration**

*Pour la secrétaire générale, il est important de ne pas embouteiller la pyramide du corps des AAE et de ne pas créer de frustration chez les jeunes APAE.*

*Cette question est d'ailleurs récurrente pour d'autres corps.*

*Madame BOISSONNET précise que les promotions au 3<sup>e</sup> niveau de grade demandent beaucoup de travail aux services ainsi qu'à la DRH car les trois viviers sont complexes et la prise en compte des fonctions grafables au seul deuxième niveau a restreint le vivier des éligibles.*

*Elle précise qu'en 2017, la DRH souhaitait l'élargir aux fonctions grafables exercées au premier niveau de grade bien que cela ne soit pas prévu dans la circulaire « promotion ».*

*Concernant les emplois grafables, Madame BOISSONNET rappelle la proposition de monsieur de directeur des ressources humaines de modifier l'arrêté ministériel les listant.*

*Les emplois figurant dans la liste des ITPE pourront être rajoutés à la liste des AAE.*

*MGS travaille à ce jour sur un projet de texte.*

*En matière de promotion au 3<sup>e</sup> niveau, Madame BOISSONNET indique que MGS fait un retour auprès des MIGT sur les agents retenus mais aussi auprès des services pour les agents non promus.*

### **RIFSEEP**

La note de gestion du 27 octobre 2017 ne respecte pas les dispositions de la Fonction publique en matière de changement de fonctions au sein d'un même groupe, ce qui constitue pour les élu.e.s un problème d'équité de traitement.

Les élu.e.s précisent que le montant d'IFSE des agents des MTES et MCT peut être inférieur au montant moyen des agents issus d'autres ministères et que cela pose un problème d'équité.

Par ailleurs, ils observent que la note traduit un décrantage par rapport à 2016 des fonctions « d'expert » et de « spécialiste » respectivement des groupes 1 à 2 et 2 à 3 pour introduire une fonction « d'expert international » (qui doit concerner un nombre réduit d'agents) en groupe 1.

Enfin, les élu.e.s déplorent que les MTES et MCT soient les seuls ministères où un changement de groupe de fonction dans un groupe inférieur se traduise par une baisse d'IFSE.

**Réponse de l'administration**

*Madame MERLEN indique qu'un changement de fonctions au sein d'un même groupe n'implique effectivement pas de réévaluation sauf en administration centrale quand plusieurs postes ont été tenus en groupe 4.*

*Elle précise par ailleurs qu'un complément a été prévu pour les AHCAE afin d'harmoniser leur situation avec celle des CAEDAD.*

*Enfin, les socles des groupes 3 et 4 ont été remontés et il a été demandé aux services de remonter le montant d'IFSE des agents qui se situeraient au-dessous.*

*Madame MERLEN précise enfin qu'il est possible d'atténuer une baisse d'IFSE.*

*Pour la secrétaire générale, les pratiques anciennes des primes ont impacté notre gestion actuelle.*

**Mobilité**

Les élu.e.s dénoncent depuis de nombreuses CAP la concurrence inter corps qui s'exerce au détriment des AAE en freinant, voire empêchant leur mobilité et interrogent la secrétaire générale sur les suites données à l'expérimentation du cycle intermédiaire ainsi que l'état d'avancement du dossier de « l'expérimentation au fil de l'eau ».

Les élu.e.s évoquent l'idée déjà émise de pré-CAP communes inter corps pour les A+.

**Réponse de l'administration**

*La secrétaire générale reconnaît que s'est opérée récemment une dégradation des conditions de mobilité due à une concurrence inter corps et que certains corps à dominante « technique » postulent plus souvent qu'auparavant sur des postes « administratifs ».*

*La baisse du nombre de postes n'a pas été suffisamment accompagnée et il faut travailler sur la question des compétences critiques et des compétences émergentes (hébergement, urgence, transition énergétique,...) en élaborant une cartographie.*

*Elle va réunir la semaine prochaine un comité de formation réunissant toutes les DAC afin d'élaborer des objectifs conjoints transversaux et de donner de la lisibilité aux services et aux agents.*

*Concernant « l'expérimentation au fil de l'eau » pour les postes de A+ en administration centrale, la secrétaire générale reconnaît y être favorable et précise qu'une note à ce sujet est dans le circuit de signature pour être applicable en 2018.*

*En matière de pré-CAP communes inter corps pour les postes proposés aux A+, la secrétaire générale ne se prononce pas à ce sujet.*

*Enfin Monsieur COURRET précise que le groupe de travail sur l'expérimentation du cycle intermédiaire va continuer à se réunir en 2018.*

*Il précise aussi qu'un bilan sur le passage à deux cycles va être produit en 2018.*

**Comités de domaines**

Pour les élu.e.s, si les compétences ont bien été identifiées dans les domaines techniques, tout reste à faire concernant les autres compétences (fonctions administratives et domaine juridique notamment) alors que le MAAF vient de créer un comité de domaine "juridique".

Il convient de rappeler que le site des comités est hébergé sur l'intranet du CGDD (qui gère les comités) sans lien avec le site de la DRH.

Les reconnaissances des agents en comités de domaines ne sont pas neutres puisqu'elles ont un impact au niveau de l'indemnitaire.

**Réponse de l'administration**

*La secrétaire générale précise qu'elle va faire inscrire un point sur les comités de domaines lors du comité de formation réunissant toutes les DAC.*

*Elle reconnaît qu'il est parfois difficile de recruter des juristes spécialisés et que cela pose des problèmes aux services.*

*Par ailleurs, la secrétaire générale estime qu'il importe de défendre les spécificités des métiers au sein des MTEs et MCT afin de permettre à des agents d'être promus.*