



Compte-rendu de la CAP Attachés d'administration de l'État

17 janvier 2020

La CAP des attachés était présidée par Madame Dominique Payan – sous-directrice de PAM à la DRH.

Après les déclarations préliminaires de l'UNSA et de la CGT, la CFDT intervient.

Déclaration des élus CFDT

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres de la CAP, chère-s collègues,

Cette CAP des attachés du 17 janvier 2020 qui va traiter de la promotion dans le corps des attachés et du tableau d'avancement au grade d'attaché principal est l'avant-dernière et, en tant que représentants des personnels, nous le regrettons car nous sommes inquiets de la vision qui ressort du dialogue social, et de la prise en compte de l'intérêt des agents, au travers de la réforme qui est mise en œuvre comme de celle des retraites. Croit-on vraiment que les situations des agents pourront être remontées uniquement par des moyens numériques, ce qui nous est présenté comme un progrès, une concession non prévue par les nouveaux textes ? Qui peut accepter que l'administration, aussi rigoureuse et professionnelle soit-elle, puisse travailler sans transparence ni concertation et que cela soit sans impact pour les agents ? Il est bon d'échanger davantage avec les services, beaucoup moins bon de tourner le dos aux représentants des agents. Chassez le dialogue social, il reviendra au galop.

Les CAP sont un lieu important de dialogue, de recherche de sens et de compromis collectif dans des contextes de plus en plus durs. Elles contribuent à la progression des agents et à leur valorisation.

Les CAP permettent de construire collectivement des doctrines de gestion des promotions qui favorisent l'efficacité et l'équité. Elles savent, contrairement aux idées reçues, accompagner les évolutions, en tenant compte de la réalité vécue par les agents et les services. Elles assurent la transparence vis-à-vis des agents auxquels sont communiqués les résultats et des informations (non nominatives) sur les principes défendus et retenus.

Nous ne nous opposons pas à toute évolution, à condition qu'elle ne soit pas faite au détriment des agents. Nous souhaitons ainsi que les futures instances d'information et de concertation jouent un rôle efficace au niveau local, régional et national, dans des conditions leur permettant une réelle connaissance de la situation individuelle, collective et statutaire des agents. Nous demandons que des efforts soient faits en ce sens.

La CFDT sera très vigilante à poursuivre, avec les autres représentants du personnel, son rôle de défense de l'intérêt des agents, pour garantir l'équité de traitement et de réelles perspectives d'évolution.

Sur le plan des promotions, alors que des lignes directrices de gestion vont être adoptées, il semble être proposé que la ligne de partage A/A+, si nous lisons bien, évolue du 2^{ème} niveau

de grade vers le 3^{ème} niveau de grade, celui de la hors classe. Cela voudrait donc dire qu'il serait pris acte de la limitation des postes à responsabilités que nous constatons depuis des années au niveau des APAE, du fait des restructurations et réductions d'effectifs, mais aussi de la transformation de ces postes, sans que les conditions de valorisation du management de projet, entre autres, ne soient encore très claires.

Les critères d'avancement au 2^{ème} niveau de grade devraient donc évoluer vers une plus grande prise en compte des compétences et de l'expérience, ainsi que de types de responsabilités autres que managériales, et c'est tant mieux. A condition que cela veuille dire un plus grand nombre d'avancements au 2^{ème} niveau de grade et un meilleur accompagnement des potentiels. Mais nous sommes assez lucides pour nous interroger sur les marges de manœuvre réelles.

Comment les attachés seront-ils accompagnés et préparés à évoluer dans les faits ? Quelles seront les possibilités budgétaires de promotion ?

Nous sommes préoccupés par les impacts de ces lignes directrices de gestion qui s'appliqueront à tous les A et A+, sur les parcours et les carrières des attachés.

Nous souhaitons ne pas avancer à l'aveugle. Nous demandons, pour pouvoir mesurer et agir sur ces impacts :

- un bilan de gestion actualisé du corps comme des emplois de CAEDAD, sur les trois dernières années, des précisions sur la gestion de l'échelon spécial de l'emploi de CAEDAD, des informations sur les perspectives pour la hors classe, en vue de la prochaine CAP d'avril.
- un point écrit sur les taux promus/promouvables et les perspectives d'ici 3 ans en termes de promotion, d'avancement de grade, de nombre d'emplois fonctionnels.
- une première étude d'impact des lignes directrices de gestion telles qu'elles nous sont présentées, sur la situation du corps et sur celle de l'emploi.
- une réunion ad hoc avec les représentants à la CAP des attachés pour préparer la transition, en plus de celles prévues sur les futures lignes de gestion.

Que va devenir la gestion des grades et des emplois ? Comment la spécialisation des juristes, par exemple, sera-t-elle accompagnée à l'avenir dans notre ministère technique ? La technicité propre aux attachés sera-t-elle prise en compte ? Quelle sera la politique de transparence sur les options prises en gestion des promotions des A et A+, et traduites pour les attachés ?

Enfin, au regard de l'évolution des postes et des parcours professionnels, et des lignes directrices de gestion proposées, nous nous interrogeons fortement, comme nos collègues ITPE, sur le maintien de la condition préalable de prise d'un emploi de niveau supérieur pour être nommé au 2^{ème} niveau de grade, et pour le corps des attachés, attaché principal. Cette condition paraît aujourd'hui très décalée au regard des possibilités de mobilité et des pratiques réelles dans les services et chez les autres employeurs ministériels.

Le projet professionnel est un moyen pour les agents promus de pouvoir faire évoluer leurs responsabilités en impliquant l'employeur, en particulier quand la mobilité est difficile ou quand les employeurs souhaitent les garder sur place. Mais, dans un contexte de tension accrue sur les effectifs, nous constatons que cet objectif peut se retourner contre les agents, et cela dans des conditions non équitables, selon les services et les zones de gouvernance, si l'employeur ne le peut ou ne le veut pas.

Ne faut-il pas plutôt, dans l'intérêt des agents, admettre qu'ils soient d'abord nommés attachés principaux et qu'à l'occasion de cette nomination un rendez-vous obligatoire d'orientation professionnelle ait lieu, pour les conseiller et leur apporter un appui dans leur évolution ? Cela suppose un accompagnement solide en conséquence, avec une volonté réelle et surtout des moyens effectifs pour l'assurer.

Nous souhaitons à nouveau revenir sur le dossier des secrétariats généraux communs des DDI, les SGC, pour l'ensemble des attachés concernés. Les situations difficiles que nous avons évoquées lors de la précédente CAP sont toujours là, souvent pour des raisons de contraintes sur les effectifs et parce que les possibilités d'emploi locales sont faibles.

Le décret du 23 décembre 2019 est paru, donnant ainsi une priorité à la mobilité aux agents en situation de restructuration.

Mais dans quelles conditions les situations des agents seront-elles prises en compte ? Nous demandons une nouvelle fois que des garanties soient données pour la conservation de leur emploi fonctionnel lorsque c'est le cas, de leur rémunération globale et tout particulièrement de leur accès aux promotions.

En complément des demandes faites ci-dessus, nous souhaitons à nouveau un bilan et un suivi de ces situations par la DRH.

Nous vous remercions de votre attention.

Réponses de la présidente de la CAP

Celle-ci estime les questions posées légitimes mais invite les représentants des personnels des attachés à les poser lors des prochaines réunions sur les lignes directrices de gestion.

Actualité

Réunions de travail en présence du DRH sur les lignes directrices de gestion : 27 janvier et 24 février 2020

Rupture conventionnelle : la DRH reçoit des demandes et travaille sur la procédure à mettre en place.

CAP pour l'accès à la hors classe des attachés : 2 avril 2020

Approbation des comptes rendus des CAP des 31 mai 2018, 17 et 18 septembre 2018, 30 janvier 2019.

Les PV sont approuvés.

Liste d'aptitude AAE

26 postes de promotions sont proposés au titre de la LA 2020 (en augmentation par rapport à 2019 du fait de la revalorisation de base de calcul avec les postes proposés au concours interne et à l'examen professionnel) pour 84 propositions transmises à la DRH.

Tableau d'avancement à APAE

38 postes sont proposés au titre des 3 tableaux.

70 dossiers ont été reçus par la DRH au titre du TA classique, 18 dossiers au titre des contrats de fin de carrière (CFC), 19 dossiers au titre des retraitables.

La CFDT s'interroge à nouveau sur l'intérêt de demander aux agents une mobilité pour concrétiser leur promotion, de plus dans des délais courts.

Réponse de la DRH, dans le cadre des règles applicables aujourd'hui : cela dépend des situations. Pour les agents qui sont depuis longtemps sur leur poste, il y a un intérêt à faire une mobilité. Pour ceux qui viennent d'arriver, ou ont 2 ans d'ancienneté, ils ont sans doute intérêt à rester, surtout si leur poste est déjà de niveau supérieur. Il faut prendre en compte l'âge de l'agent et ses perspectives de carrière au sein du corps, et même en dehors du corps. Les projets professionnels doivent également être de bon niveau pour permettre une évolution future si possible.

Résultats de la CAP

Liste d'aptitude pour l'accès au corps des AAE

Tableau d'avancement au grade d'APAE

Tableau d'avancement par examen professionnel à AAE au titre de 2019

Tableau d'avancement par examen professionnel à APAE au titre de 2020

https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2020/01/aae_17-01-20_resultats.pdf

**Pour tout renseignement complémentaire concernant cette session, contacter les élues CFDT
boite mail contact élues :**

cap-attaches.cfdt@i-carre.net

Isabelle AURICOSTE et Catherine CLEMENT