



Déclaration du syndicat de cadres CFDT/UPCASSE à la CAP des AAE du 29 juin 2022

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres de la parité administrative,

Chères / Chers collègues.

Nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner plusieurs dossiers individuels de collègues qui rencontrent des difficultés dans leur déroulement de carrière, avec trois types de recours engagés contre des refus de télétravail, refus de congé formation et contenu de CREP.

Le rôle des élus CAP, même s'il a été particulièrement resserré depuis la déclinaison de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, n'en demeure pas moins essentiel, la preuve en sera encore faite aujourd'hui.

Lieu emblématique du dialogue social, la CAP restera un moment d'échange essentiel entre les représentants du personnel et les représentants de l'administration, même si une nouvelle étape sera franchie en fin d'année lorsque la nouvelle CAP, qui regroupera plusieurs catégories de personnel d'encadrement, prendra place.

Nous souhaiterions attirer votre attention aujourd'hui, avant d'examiner les recours engagés par nos collègues, sur plusieurs **situations individuelles préoccupantes** de certains attachés, qui rencontrent des vraies difficultés sur le plan administratif et financier.

Si ces dossiers ne sont pas nombreux, il devient néanmoins urgent que la DRH et le bureau de gestion compétent les traitent au plus vite, pour mettre un terme à des situations qui ont beaucoup trop duré.

C'est pourquoi nous avons alerté la sous-direction PAM le 6 juin dernier, dans la perspective de cette CAP. En effet, est-il bien normal qu'un agent de catégorie B, promu au grade d'attaché en novembre 2020, ait vu sa situation administrative et financière enfin aboutir sur la paie de mai 2022, soit plus de dix-huit mois après sa promotion ? Pourquoi le reclassement d'un agent est-il toujours en cours d'expertise alors que son recrutement est intervenu en novembre 2018 ? Quid des réponses à nos questions ?

Nous demandons qu'un suivi particulier puisse être mis en place pour tous les dossiers signalés. À ce titre, nous sollicitons une réunion de travail avec la DRH, pour qu'une organisation différenciée selon la complexité des dossiers à traiter soit mise en place, et que, notamment, une équipe de gestionnaires expérimentés puisse traiter les situations administratives et financières les plus problématiques. Toutes ces mesures seraient de nature à résoudre dans des délais raisonnables les dossiers en souffrance.

Nous voudrions aussi évoquer ici le sujet de la **convergence indemnitaire**, qui a permis à de nombreux collègues de voir leur régime indemnitaire augmenter de manière substantielle, grâce à la revalorisation des socles IFSE des quatre groupes de fonctions.

Toutefois, de nombreux agents s'interrogent sur le versement effectif de cette mesure financière. Il était prévu qu'elle soit versée sur paie de mars (pour les dossiers simples) et sur paie d'avril (pour les dossiers complexes). Qu'en est-il de la mise en paiement ? Tous les agents en ont-ils bien bénéficié dès lors qu'ils y étaient éligibles ?

Nous souhaiterions également, en notre qualité de représentants du personnel, disposer d'un bilan de la mise en œuvre de cette mesure indemnitaire, notamment sur le calendrier de déclinaison au sein des établissements publics : il semblerait qu'il pourrait y avoir du retard au sein de ce périmètre des EP, combien de dossiers ne seraient toujours pas aboutis ?

Dans le cadre des **mesures catégorielles 2022**, nous avons pris note de la revalorisation des socles IFSE des agents affectés dans les services déconcentrés d'Île-de-France et en administration centrale, qui va se traduire par une augmentation de leur régime indemnitaire de 500 €.

C'est une bonne mesure qui permet de réduire l'écart entre les agents localisés en Île-de-France. Mais, de toute évidence, cela creuse encore davantage l'écart entre les agents affectés en Île-de-France, par rapport à leurs collègues affectés en province, au sein du même pôle ministériel.

Mais dans le contexte d'inflation que nous connaissons aujourd'hui, cette mesure aurait pu, selon nous, être judicieusement étendue aux agents des autres services (SD et EP).

D'autant que, comme vous le savez très bien, les écarts de rémunération entre les agents de la filière technique et ceux de la filière administrative sont déjà considérables, à tous les niveaux et en particulier sur le dernier niveau de grade.

S'agissant des CAEDAD et des AAHCE, nous constatons qu'il n'y a rien de mentionné dans la fiche technique d'AAHCE, malgré nos alertes, et qu'il existe donc un risque évident d'avoir les mêmes problèmes pour les promotions 2023. Que compte faire concrètement la DRH envers les ZGE et les MIGT ?

Concernant les CAEDAD, nous savons que certaines ZGE établiraient des « listes d'attente » pour des postes éligibles à CAEDAD, révélant un nombre insuffisant de postes budgétaires, et qu'elles refuseraient de retenir des postes où des APAE ont déjà été nommés... parfois depuis plusieurs années, mais au vu de la pénurie de postes de CAEDAD, les ZGE attendent...

C'est « le serpent qui se mord la queue » ! On ne va pas leur demander de refaire une nouvelle mobilité au risque de se retrouver dans la même situation ailleurs !

Autre sujet : **le taux promus/promouvables** pour l'accès au grade d'attaché principal est à fixé à 7 % depuis 2013. Nous considérons que la DRH doit demander au Budget et à la Fonction publique une révision à la hausse de ce taux, d'autant plus qu'il a par ailleurs largement évolué pour d'autres corps de catégorie A du pôle ministériel. La révision de ce taux aura des conséquences immédiates sur les perspectives d'évolution de carrière de nos collègues du premier niveau de grade.

A propos du régime indemnitaire des Attaché(e)s, il y a de toute évidence un besoin d'évolution, voire de révolution...

L'évolution que nous proposons consisterait à **ajuster la répartition des fonctions au sein des groupes**. En effet, les notes de gestion RIFSEEP successives et notamment la dernière en date, celle du 3 août 2021, réduisent à minima les postes qui relèvent des groupes de fonctions 1 et 2.

Si on se concentre sur les fonctions identifiées au sein des SD, on peut noter que les postes suivants sont classés dans le GF1 : adjoint au directeur (départemental/régional), chef de service (poste sur emploi fonctionnel ou grade d'AAHCE), directeur de LPM et expert international.

Toujours en SD, les postes suivants sont classés dans le GF2 : chef de service hors GF1, chargé de mission rattaché direction, directeur adjoint d'un LPM et expert.

Le GF3 est le groupe de fonctions un peu « fourre-tout », dans lequel on retrouve quasiment tous les autres postes, notamment les postes de chef de département ou de division, mais aussi d'adjoint au chef de service.

Selon nous, il ne devrait plus être fait de distinction entre le poste de chef de service hors GF1 et le poste de chef de service (poste sur emploi fonctionnel ou grade d'AAHCE). **Tous les postes de « chef de service » devraient être classés dans le même groupe, le GF1.** Nous vous invitons à envisager cette évolution.

En outre, les **postes de chef de département ou de division, d'adjoint au chef de service** – qui sont des postes d'encadrement importants – devraient être **remontés dans le GF2**.

D'ailleurs, il ne nous semble pas compréhensible qu'il y ait deux niveaux d'écart entre un chef de service classé en GF1 (poste sur emploi fonctionnel ou grade d'AAHCE) et un chef de division ou de département classé en GF3, alors que le chef de service est le supérieur hiérarchique direct du chef de département ou de division. Tout cela nous semble relativement « artificiel » et pas forcément en lien avec la réalité des responsabilités assumées par nos collègues Attaché(e)s.

Mais allons un peu plus loin si vous le voulez bien, car cette grille de fonctions attribuées aux postes occupés par les Attaché(e)s mériterait sans doute de connaître aussi **une véritable révolution...**

En effet, le RIFSEEP poursuit son extension, inexorablement, dans un souci d'homogénéisation du régime indemnitaire et d'équité recherchée entre les agents. Or, nos collègues Ingénieur(e)s ont récemment rejoint le RIFSEEP et ils vont bénéficier d'une grille de fonctions qui, d'après nos informations, pourrait se révéler différente, tant dans son architecture que dans son contenu, de celle appliquées aux Attaché(e)s.

Est-il besoin de rappeler ici, devant les représentants de la DRH, que les Attaché(e)s ont la particularité d'occuper, au sein de notre ministère, les **mêmes fonctions** que nos collègues Ingénieur(e)s ?

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration, **nous vous le disons très sérieusement : il ne pourra pas exister, au sein de notre ministère, deux grilles de fonctions distinctes, l'une pour les corps techniques et l'autre pour les corps administratifs**, puisque le fonctionnement de nos services repose sur la **fongibilité des postes** qui sont ouverts indistinctement aux cadres, quel que soit leur corps d'origine.

Qui dit postes fongibles, dit mêmes fonctions et mêmes sujétions, dit même niveau de compétences requises et de responsabilités assumées. Il faut donc aussi en tirer toutes les conséquences sur la grille de fonctions du RIFSEEP, et aboutir sans délai à un **traitement indemnitaire identique**.

Cela passe par une **grille de fonctions unique et commune pour les Attaché(e)s et les Ingénieur(e)s**, mais aussi, et bien sûr, par des montants de références identiques...

Aussi, nous vous alertons solennellement aujourd'hui. Les cadres administratifs que nous représentons nous le disent très distinctement : ils ne toléreront pas un traitement indemnitaire différent de celui qui sera consenti à leurs collègues Ingénieur(e)s.

En notre qualité de représentant(e)s du personnel, nous jouons aujourd'hui notre rôle en attirant l'attention de l'administration sur ce sujet sensible qui couve au niveau des Attaché(e)s, et qui doit rapidement donner lieu à une réponse adaptée et équitable de la part de la DRH du ministère.

Cela d'autant plus que **le protocole de lutte contre les discriminations et l'égalité vient d'être signé par notre ministère.**

Ce protocole a notamment pour objet de lutter contre toutes les politiques de rémunération et les dispositions statutaires qui tendraient à créer ou à maintenir des situations inégalitaires entre les femmes et les hommes.

A ce sujet, rappelons simplement que **le corps des Attaché(e)s est féminisé à 60 %**, alors que le corps des Ingénieur(e)s l'est à 40 % si nos informations sont exactes.

Il est donc particulièrement évident qu'**une approche indemnitaire parfaitement équitable entre les cadres femmes et hommes de notre ministère qui occupent les mêmes fonctions doit devenir dès maintenant l'une des priorités de la DRH dans le cadre de la déclinaison de ce protocole.**

Enfin, pour conclure, nous souhaiterions attirer votre attention sur un **récent arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 10 juin 2022** qui précise les modalités d'octroi de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en cas de promotion d'un fonctionnaire.

Cet arrêt prévoit que le complément de rémunération doit uniquement être attribué en fonction de l'emploi occupé et non en fonction du grade détenu par l'agent qui l'occupe. C'est un arrêt qui pourrait changer bien des choses pour les collègues qui sont passés, ou vont passer, de la catégorie B à la catégorie A, alors qu'ils occupaient précédemment un poste sur lequel ils bénéficiaient de la NBI.

Nous serons vigilants, à cet égard, pour que cette jurisprudence soit mise en œuvre avec bienveillance par notre pôle ministériel. Dans cette optique, la DRH prévoit-elle d'adresser un message aux services pour que cette règle soit bien prise en compte dans ce type de situation ?

Nous vous remercions de votre attention et nous restons, vous le savez bien, à votre disposition, pour alimenter vos réflexions et vous proposer des pistes d'évolution favorables aux cadres que nous représentons, y compris dans le cadre de réunions de travail que vous seriez amenés à organiser sur ces sujets dans les prochains mois.

Le groupe majoritaire des élu(e)s CFDT/UPCASSE à la CAP des AAE.