

## ■ CAP du 7 février 2018

### Points à l'ordre du jour :

- LA AAE 2018
- Concrétisations promotions AAE et APAE
- Détachements
- Intégrations
- Réorganisations de services
- Recours individuels

## ■ Réunion DRH / élu-e-s à la CAP AAE sur l'articulation AAHCE / CAEDAD le 6.02.2018

## ■ Entrevue avec le DRH sur le projet d'intégration des IAM le 9 février 2018

### VOS ÉLUES CGT À LA CAP :

Jocelyne Pelé, Titulaire

[Jocelyne.pele@i-carre.net](mailto:Jocelyne.pele@i-carre.net) - 06.24.35.20.87

Marie-Christine Van Marle, Suppléante

[Marie-christine.van-marle@i-carre.net](mailto:Marie-christine.van-marle@i-carre.net) - 01.40.81.90.78

Patricia Ben Khémis, IAM, Experte pour cette CAP

[patricia.ben-khemis@i-carre.net](mailto:patricia.ben-khemis@i-carre.net)

## INFOS – ACTUS

(liens page 10)

**A consulter sans  
modération !**

- **APPEL CGT Fonction Publique** : Action le 22 mars 2018
- **Communiqué CGT** : Parti pris 1<sup>er</sup> président Cour des Comptes
- **CGT UFSE (FP État)** : la Fonction Publique n'est pas archaïque
- **CTM MTES/MCT** : Compte-rendu CGT/FSU du 30.01.2018
- **CT central des DDI** : Compte-rendu CGT UFSE du 18.01. 2018
- **Note DRH** : Fin indemnisation intérimis !
- **RIFSEEP** : Mail DRH et courrier FNEE CGT contre le gel indemnitaire
- **GT FP « frais déplacements et missions »** :  
Compte-rendu CGT UFSE

## Déclaration des élus CGT

*Après l'argent public dilapidé dans le crédit impôt compétitivité pour les entreprises, sans aucun engagement ni contrepartie en termes d'emploi ou de revalorisation salariale dans le secteur privé, les premiers effets des ordonnances prises pour « libérer le travail » se traduisent par des ruptures conventionnelles collectives qui s'ajoutent aux plans de licenciements et aux fermetures de sites, dans des groupes continuant à privilégier la rentabilité financière à court terme pour leurs actionnaires, plutôt que l'investissement productif et l'emploi.*

*Dans la continuité des attaques contre tout ce qui est présenté comme une contrainte (réglementations, contrôles, instances représentatives des personnels...), le gouvernement a lancé son offensive « Action Publique 2022 » censée rénover et simplifier les services publics pour les rapprocher du citoyen, en réduisant les missions et surtout les effectifs pour, encore une fois, diminuer la dépense publique.*

*suite pages 1 et 2*

## Calendrier

### Prochaine CAP

**Transmettez vos dossiers aux élus**

**Le 31 mai 2018** : mobilités cycle 2019-3  
**(PAS de pré-CAP prévue ! ...)**

## **(suite de la déclaration des élues CGT à la CAP)**

Quel paradoxe et quelle duperie pour les citoyens, alors que le scandale du lait infantile chez Lactalis, est bien celui de l'affaiblissement des services de contrôle de l'État, en effectifs et en implantations sur le territoire, au profit d'un « auto-contrôle » inopérant « ...par les entreprises elles-mêmes, au nom de la liberté d'entreprendre et de la diminution des contraintes « tatillonnes » !

Dans les domaines dont nos ministères ont la responsabilité, la CGT dénonce les coupes sombres dans les effectifs en charge des contrôles sur la qualité de l'eau, nécessaires notamment dans la lutte contre les nitrates et met en garde contre les risques de pertes de compétences dans le domaine maritime, de contrôles des pêches ou de sécurité des navires, avec l'abrogation du statut des inspecteurs des affaires maritimes (IAM), mettant fin au recrutement d'agents formés spécifiquement aux métiers de la mer.

Les annonces du gouvernement, lors du Comité Interministériel de la Transformation Publique du 1<sup>er</sup> février 2018, sont évidemment une attaque frontale contre le statut de la Fonction Publique, mais aussi l'affichage du mépris envers les agents de l'État, pointés comme inutiles, voire nuisibles, ne générant que des coûts pour la collectivité.

Augmenter la précarité et l'individualisation de la rémunération des personnels dans la Fonction Publique ne répondra pas aux besoins de services publics de proximité, exprimés très majoritairement par les citoyens.

L'affichage de 100 % de démarches administratives dématérialisées à l'horizon 2022 n'est ni souhaitable ni réaliste au regard des énormes moyens financiers exigés par la mise en place d'une informatisation de qualité et surtout, sans prévoir les agents nécessaires au maintien de la relation humaine, à l'accompagnement des citoyens « non connectés » et à la réponse aux difficultés individuelles.

L'annonce d'un plan de départs volontaires conforte la volonté de casse de ministères jugés non prioritaires, dont les nôtres.

L'organisation du concours interne exceptionnel pour l'accès à Attaché dans le cadre du plan de requalification de B en A est, depuis l'origine, incohérente et illisible pour une grande partie des agents. Les 67 postes prévus pour ce concours 2017 auraient dû être ajoutés aux ETP et à la masse salariale 2017, ce qui ne sera pas le cas puisque les lauréat-e-s seront nommé-e-s, au mieux, le 1<sup>er</sup> mars 2018. La CGT reconnaît le très important travail du chargé de mission et du bureau RM3 pour traiter les situations des lauréat-e-s, en lien avec les services et les zones de gouvernance, mais elle demande que les derniers dossiers individuels plus délicats trouvent des solutions permettant aux collègues de valider leur concours dans de bonnes conditions.

Elle demande que l'organisation du prochain concours soit anticipée afin que les nominations puissent intervenir avant le 31 décembre 2018.

Le dossier de l'intégration des IAM semble arriver à son terme mais, là encore, les agents sont inquiets des conditions et des conséquences de cette intégration. La CGT sera vigilante sur le respect et la prise en compte des carrières de ces collègues, sans discrimination, quand il s'agira de traiter des tableaux d'avancement et de la liste d'aptitude, comme nous le demandons aujourd'hui.

Concernant les primes, il semblerait que la DRH ait apporté une réponse, que nous n'avons pas encore vue, au courrier envoyé par la CGT dénonçant la mise en œuvre de dispositions indemnitaires restrictives pour les agents, non prévues dans la note de gestion RIFSEEP d'octobre 2017.

Ces dispositions, adressées par mail aux référents RH des zones de gouvernance le 24 janvier 2018, conditionnent le paiement aux agents des augmentations d'IFSE prévues en cas d'avancement de grade, de changement de corps ou de mobilité dans un groupe de fonctions mieux coté, à l'accord préalable du chef de service employeur qui doit le confirmer à GAP (pour les AAE) avant le versement !

À aucun endroit dans la note de gestion RIFSEEP, il n'est prévu que ces augmentations définies réglementairement soient soumises à l'accord du service employeur, entraînant au mieux des retards, et au pire des oublis, voire des refus.

Comment expliquer que des arrêtés de promotion ou de mobilité pris par un bureau de la DRH, pour un corps à gestion centralisée comme celui des AAE, nécessitent un nouvel aller/retour dans les services employeurs pour confirmation de l'évolution indemnitaire, alors que les bureaux RH de proximité sont exsangues et n'arrivent déjà pas à faire les notifications d'IFSE pour un grand nombre d'agents ?

Par ailleurs, la CGT rappelle que dans son recours en Conseil d'État concernant la note de gestion RIFSEEP 2016, elle conteste la légalité de la disposition ne prévoyant pas de réexamen de l'IFSE en cas de mobilité sur un poste appartenant à un même groupe de fonctions, contrairement à la réglementation.

La DRH, dans son mémoire en réponse, indique que cette restriction n'est qu'une « orientation donnée par les ministres aux chefs de services », que la note « préserve, par principe, leur pouvoir d'appréciation » et « se borne à recommander que tout changement de fonctions ne se traduise pas systématiquement par une revalorisation de l'IFSE de l'agent »...

La CGT encourage donc tous les agents concernés par une mutation, y compris au sein d'un même groupe de fonctions, à demander le réexamen de leur IFSE comme le prévoit le décret RIFSEEP. Elle demande aussi à la DRH de définir expressément la procédure de réexamen et de la diffuser aux services.

La CGT conseille par ailleurs aux agents ayant eu une promotion en 2016 et 2017 et n'ayant toujours pas perçu d'augmentation d'IFSE ou de notification sur ce point, d'écrire à leur chef de service pour demander l'attribution de la revalorisation correspondante.

Un rapport de l'IGAS sur le positionnement des cadres intermédiaires en DDI, daté de septembre 2017, vient d'être publié, soulignant l'absence de lisibilité, les difficultés liées à l'appréhension des différentes politiques portées en interministériel et les blocages dans leur déroulement de carrière liés à la concurrence inter-corps.

La CGT souhaite que ce rapport fasse l'objet d'une analyse interne aux MTES/MCT, dans la continuité de notre demande de propositions d'amélioration du positionnement des cadres administratifs au sein des services.

Dans les tableaux de propositions retenues par les harmonisateurs pour la LA à AAE 2018, nous constatons à nouveau une disparité entre les DREAL quant au nombre de propositions par rapport au nombre de promouvables dans les services. Nous regrettons que les DREAL de Bretagne et de Normandie n'aient retenu qu'une seule proposition, ne permettant pas un travail équitable par les élus de la CAP pour analyser les dossiers des collègues.

Enfin, alors que l'année 2018, pour cause d'élections le 6 décembre, verra les dates de CAP se concentrer sur 11 mois, la CGT rappelle que les concertations locales doivent être mises en place dans tous les services pour les promotions par LA et TA 2018 et 2019.

Pour terminer, les élues CGT à la CAP indiquent qu'une **journée nationale de grève et de mobilisations** a été décidée par une majorité d'organisations syndicales de la Fonction Publique pour **le 22 mars 2018** et elles appellent les attaché-e-s, aux côtés de l'ensemble des personnels, à participer aux rassemblements et manifestations qui seront organisés lors de cette journée. »

## Note d'ambiance

Le nombre de postes de promotion à la LA 2018 constitue une (relative) bonne nouvelle ...

La période dérogatoire de 4 ans après l'adhésion au CIGEM (2014 à 2017) avait permis de doubler le taux de promotion (18 postes chaque année). 2018 marque la fin de cette période mais, vu le nombre élevé d'entrées dans le corps l'année dernière (80 attaché-e-s d'autres ministères ou en détachement), les effectifs permettent 17 promotions en LA 2018. C'est toutefois loin d'être suffisant au regard du nombre de promouvables (4 489 dont 270 proposé-e-s par les services, soit 6%).

Par comparaison, la liste d'aptitude 2018 à ITPE comporte une soixantaine de promu-e-s, incluant le plan de requalification qui, pour le corps à gestion interministérielle des AAE, n'a pas pu faire l'objet d'une liste d'aptitude. Raison de plus pour qu'aucun-e de nos collègues lauréat-e-s du concours interne exceptionnel ne soit obligé-e de renoncer à sa nomination faute de poste dans un périmètre géographique proche.

# Liste d'Aptitude à AAE 2018

Travaux encore une fois perturbés à la CAP des attaché-e-s : la DRH prétendait cette fois que la CAP ne devait pas remettre en cause les classements des harmonisateurs (traduction : un agent classé n°1 et non promu peut bloquer pendant des années la promotion des suivant-e-s sur la liste) alors que le directeur des ressources humaines, pour le TA à AAHCE 2017, nous affirmait «*les yeux dans les yeux*» que la CAP pouvait promouvoir des agents proposés par leur service mais non classés en harmonisation, au vu de la qualité de leur dossier, ce qui d'ailleurs fut fait.

Bref, navigation à vue et tentatives de changement des règles en cours de jeu deviennent coutumières. Les représentant-e-s du personnel ont demandé que leur mandat, leur travail et eux-mêmes soient respectés par l'administration, dans un objectif de travail en commun profitable à l'ensemble du corps des attaché-e-s. De persistants désaccords ont cependant dû être soumis à la décision du DRH à l'issue de la CAP, ce qui a retardé la publication de la liste des promu-e-s.

**Félicitations à chacun-e. C'est la faiblesse du nombre de postes qui est la cause majeure des difficultés à établir une liste consensuelle, et non la qualité des dossiers présentés.**

La CGT a insisté sur les points suivants :

- demande d'un poste supplémentaire pour tenir compte de l'intégration toujours non réalisée des inspecteurs des affaires maritimes (IAM) avec effet rétroactif au 1er janvier 2017, aucune promotion n'étant possible dans ce corps en 2018 (réponse de l'administration : leur nombre a déjà été pris en compte dans le nombre de postes offerts en 2018 à la LA AAE) ;
- demande d'au moins une promotion à la LA AAE 2018 dans la filière maritime (cela a été effectué) ;
- regrets que des harmonisateurs n'aient proposé qu'un agent (Bretagne, Normandie), probablement parce que le nombre de postes de promotion attendu devait être inférieur à 10, et qu'ils n'aient pas été reconsultés pour élargir leurs propositions lorsque la possibilité d'effectuer 17 promotions a été connue ;
- demande d'ajouter un poste de promotion en liste complémentaire (ce qui a été fait).

## Liste d'aptitude à AAE 2018

**Nombre de promouvables : 4 489** (522 en AC soit 11,6% - 3 458 en SD soit 77% - 339 dans les autres services MTES/MCT soit 7,6% - 170 hors MTES/MCT soit 3,8%).

Nombre d'agents proposés par les services : 270 (6% des promouvables)

Propositions retenues par les harmonisateurs : 94 (2% des promouvables – 34,9% des proposés)

**Nombre de postes : 17** (0,4% des promouvables – 6,3% des agents proposés par les services – 18% des propositions retenues en harmonisation) + **1 poste en liste complémentaire.**

Harmonisateur	Nom et prénom	Service
DREAL Auvergne-Rhône-Alpes	<b>BUSSIERE Michel</b> <b>SIGAUD Valérie</b>	DREAL ARA DDT Haute-Loire
DREAL Bretagne	<b>MAGREX Jeanine</b>	DDTM Morbihan
DREAL Centre-Val de Loire	<b>PELLETIER Lara</b>	DDT Eure-et-Loire
DREAL Grand Est	<b>DANN-LOEW Dominique</b>	DIR Est
DREAL Hauts-de-France	<b>BOCQUET Nicole</b>	DDTM Somme-
DREAL Nouvelle Aquitaine	<b>NAU Isabelle</b>	Préfecture Deux-Sèvres
DREAL Occitanie	<b>BOUYSSOU Marylène</b> <b>GIACOMAZZI Christine</b>	DREAL Occitanie DDTM Gard

Harmonisateur	Nom et prénom	Service
DREAL Pays-de-la-Loire	GOUGEON Corinne	DDT Mayenne
DRIEA	GUIBERT Laurent	DRIEA
AC/DGITM	JORET Fabien	DAM
AC/DGPR	CARRERE Françoise	SRNH/SCHAPI
AC/SG	GOSSET Maryse VARENNE Christine	SPSSI DRH
Autres (harmonisation DRH)	JARNIEUX Laurence MEANARD Dominique	CETU ENIM

### Liste complémentaire

AC/SG	ROUX Emmanuelle	DAJ
-------	-----------------	-----

## Autres résultats de la CAP : annexes du journal

**Lien vers les annexes du journal : [ICI](#)** 

**Annexe 1** : Concrétisations promotions à AAE et à APAE

**Annexe 2** : Demandes d'intégration dans le corps des AAE

**Annexe 3** : Demandes de détachement dans le corps des AAE

**Annexe 4** : Réorganisation de services

## Détachements

### Cas particulier du CGET

Le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires a été transféré des services du Premier ministre au MCT le 1<sup>er</sup> janvier 2018 contre l'avis unanime de son comité technique spécialisé et du comité technique d'administration centrale, estimant notamment que la situation des agents n'était pas réglée. C'est bien ce qui apparaît particulièrement pour les attaché-e-s, dont la gestion passe à la DRH et qui devraient donc normalement se voir appliquer les règles MTES/MTC (beaucoup moins avantageuses) pour le RIFSEEP (les PNT restant gérés directement par le CGET et les autres corps étant détachés). Qu'en sera-t-il pour les deux entrantes en détachement dans le corps des AAE ? Aucune réponse n'a été donnée en CAP, si ce n'est que le CGET ne serait qu'en transit au MCT avant son intégration probable dans la future Agence nationale de la cohésion des territoires.

Les 308 agents du CGET doivent-ils donc être traités comme des pions ?

## Réorganisations de services

Les tableaux sont présentés à la CAP pour information.

Son avis n'est sollicité qu'en cas de changement de résidence administrative ou de recours.

► La CGT a demandé que les éléments relatifs aux réorganisations des CVRH soient présentés en CAP.

## Recours individuels

### Recours entretien professionnel 2016

AAE – DREAL Val de Loire

**Avis de la CAP** : des propositions de modifications seront transmises au service

### Recours indemnitaire

APAE – DEAL Guadeloupe – PFR (part Résultats)

**Avis de la CAP** : 3 au lieu de 2,90 en 2014. Maintien en 2015. IFSE 2016 maintenue sur la base réévaluée en 2014.

Les représentant-e-s du personnel ont demandé que les avis de la CAP soit transmis par la DRH aux agents sous couvert de leur chef de service et pas seulement aux services, car des agents n'ont parfois aucun retour.

## Informations données en CAP et analyses de la CGT

### RIFSEEP : ni vu, ni connu, j't'embrouille !

**Acte 1** : le bureau PPS4 de la DRH envoie aux services RH des harmonisateurs le 24 janvier 2018, un mail contenant les dispositions suivantes :

*«Ajustements de l'IFSE (promotions, changements de groupes de fonctions, mises au socle) - Toute évolution de l'IFSE en application de cette note de gestion n'a pas de caractère automatique. Elle doit être sollicitée par les services employeurs auprès des PSI concernés (DRH/G/GAP compris).»*

**Acte 2** : après une alerte lancée par la CGT, le sous-directeur du pilotage, de la performance et de la synthèse (PPS) répond par mail le 1<sup>er</sup> février que le message précédent *«se contente de rappeler les termes de la note de gestion du 27 octobre 2017, notamment que les services de paye ne doivent pas procéder de leur propre initiative aux changements de groupe ou de promotion. Pour cela, ils doivent être saisis formellement par les services RH de proximité des agents qui leur signaleront les évolutions d'IFSE à prendre en compte, dans le respect de la note de gestion RIFSEEP. »*

**Acte 3** : en CAP, la CGT demande comment le circuit fonctionne concrètement. En effet, à aucun moment il n'est spécifié dans la note de gestion que les évolutions indemnitaires automatiques doivent faire l'objet d'une demande des services employeurs. Jamais jusqu'à présent, ceux-ci n'ont dû saisir les services de paye pour demander la répercussion indemnitaire de changement de grade.

La sous-directrice de GAP, Mme Payan, venue apporter à la CAP des précisions sur les actes de gestion concernant les AAE (ce dont nous la remercions), ne peut fournir plus d'informations.

**Acte 4 (à venir)** : la CGT, qui attend une réponse de la Secrétaire générale à son courrier, va prendre rendez-vous avec le sous-directeur de PPS. Nous attendons des précisions concrètes sur le circuit des revalorisations indemnitaires, ainsi que des statistiques sur la prise en compte dans l'IFSE des promotions 2016 et 2017. Pour l'instant, il nous semble que les instructions de PPS4 traduisent l'incapacité dans laquelle se trouvent les services de paye et en particulier GAP, de mettre en œuvre le RIFSEEP, par manque de moyens et compte tenu de sa complexité.

Nous voici donc face à un gel indemnitaire de fait !

**La CGT demande aux attaché-e-s (et aux autres personnels concernés par le RIFSEEP) dont les revalorisations n'auraient pas été faites de se signaler auprès des élu-e-s CGT des CAP concernées.**

## Intégration des inspecteurs des affaires maritimes

Un bref rappel historique a été fait des nombreux rebondissements du dossier « intégration IAM/ITPE/AAE) qui dure depuis plus de 10 ans avec les incidences défavorables sur le déroulement de carrière et la rémunération globale des agents que la CGT dénonce.

La CGT évoque les engagements de la présidente de la CAP des IAM pris lors de la dernière CAP du 15 novembre 2017, notamment sur les possibles promotions des IAM à réaliser dans les corps d'accueil (AAE et ITPE) pour 2018. Le projet de décret devant être signé fin février 2018, prévoit l'extinction du corps des IAM à compter du 01/01/2017 de façon rétroactive.

En conséquence, les agents des corps de catégorie B ex-CAM (TSDD NSMG et SACDD fléchés « Mer ») n'ont plus de corps d'accueil dédié dans le cadre des promotions 2018. Ils ont néanmoins vocation à être nommés dans les corps d'accueil des IAM (AAE et ITPE).

Leur déroulement de carrière ne peut s'arrêter à la date de mise en extinction du corps des IAM.

**La CGT a refusé de valider une année blanche conséquence de l'incurie de l'administration à régler ce dossier dans les délais exigés par le Cabinet du Ministre par courrier de décembre 2013 pour une prise d'effet au 01/01/2014 !**

Dans ce contexte particulier, **à la demande des représentants du personnel CGT**, la Présidente de la CAP des IAM devait interroger fin décembre 2017, les DIRM et DDTM (DML) en leur demandant de faire remonter les dossiers des ex-CAM à promouvoir pour ce cycle. Seul un agent de la DIRM MED et 4 agents de l'ENIM ont fait l'objet de dossiers de demande de promotion retenus dans le classement de leur harmonisateur.

Suite aux engagements pris par la DRH lors de la dernière CAP IAM, la CGT a insisté pour qu'un ex-CAM figure sur la LA 2018, ce qui a été acté lors de cette CAP.

Une réunion avec le DRH et la CGT a eu lieu le 9 février 2018 sur l'évolution du dossier « intégration des IAM » et valider éventuellement certains réglages avant intégration (voir le compte-rendu CGT page 9).

## Concours interne exceptionnel à AAE 2017

Sur les 67 lauréat-e-s , 41 situations étaient réglées à la date de la CAP, soit par une nomination sur poste confirmé par le service comme étant de catégorie A (10), soit par projet professionnel avec réécriture de la fiche de poste (31). Pour les lauréat-e-s n'ayant pas pu valider leur réussite selon ces deux modalités ou souhaitant effectuer une mobilité (au moins 3) ou extérieur-e-s aux MTES/MCT (une douzaine), une liste de postes hors cycle de mobilité était en cours d'élaboration par la sous-direction RM.

La CGT a insisté sur les points importants suivants :

- limiter le plus possible les cas de mobilité géographique contrainte,
- laisser aux lauréat-e-s qui devront effectuer une mobilité géographique le temps de s'organiser, sans les pénaliser sur la date de nomination,
- faire un bilan comparé de l'origine des candidat-e-s et des lauréat-e-s (âge, catégorie, corps et grade) afin d'en tirer les leçons, en termes de PEC notamment. Il est en effet frappant de constater que seuls 2 agents proposés à la LA AAE 2018 sont lauréats du concours interne,
- établir désormais une liste complémentaire à l'examen professionnel (2 candidats reçus à la fois à l'examen et au concours interne ont choisi le concours interne, ce qui fait perdre 2 postes à l'exa pro).

Globalement, le faible nombre de nominations sur postes non reconfigurés démontre que, pour nos collègues SACDD, la voie du concours interne n'a permis de requalification réelle qu'à la marge, au moins au titre de 2017, et doit donc être adaptée pour correspondre à l'objectif de requalifier des agents exerçant déjà des fonctions de catégorie A.

### Dernière minute !

La DRH vient d'adresser le 14 février aux lauréat-e-s extérieur-e-s au MTES/MCT et à quelques agents n'ayant pas pu concrétiser sur place (1 ou 2 semble-t-il), une liste de 14 postes tous situés dans des zones à recrutement difficile : 7 postes en administration centrale (1 à la DAF, 3 à la DRH, 3 à la DGITM), 4 en services déconcentrés de région parisienne (DDT 78, DDT 91, DRIEA, DRHIL), et trois en région Grand Est (DDCS 51, DDT 08, DDT 55).

Souhaitons que les lauréat-e-s affecté-e-s en région parisienne, AC et SD confondus, aient les moyens de s'y loger et d'y vivre, alors que le parc ministériel comporte de moins en moins de logements sociaux pour ses agents.

Nous notons que 3 fiches de postes ne comportent pas de cotation RIFSEEP : les DDT 78 et 91, le poste de « *chargé d'études et de communication (?) indemnitaires* » à la DRH/PPS !

Il apparaît aussi que la date d'affectation est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2018, ce qui laisse un peu plus de temps aux lauréat-e-s pour se retourner mais rend d'autant plus évident que ce concours 2017 aurait dû être organisé plus tôt dans l'année.

## Informations sur les actes de gestion concernant les attaché-e-s

Mme Payan, sous-directrice de GAP, nous apprend qu'une fois de plus, GAP a rencontré en 2017 des difficultés dues à des sous-effectifs. La CGT a tenu en CAP à remercier les agents de GAP de leur travail, mais aussi à insister sur le fait que le turn over dans cette sous-direction résulte de mauvaises conditions de travail que la réorganisation de la DRH n'a pas améliorées. Nous notons qu'en 2017, le PPCR a entraîné une augmentation importante des arrêtés et autres actes

administratifs pris par GAP (passés de 26 000 en 2016 à 58 000 en 2017).

80% de ceux concernant les attaché-e-s ont été pris (mobilités, intégrations, détachements), les promotions résultant des CAP d'octobre et novembre et les nominations à CAEDAD sont engagées. «*Un certain nombre*» de remises au socle du RIFSEEP ont été faites.

La CGT demande une amélioration des délais de traitement pour la NBI, les frais de déménagement, la correction des erreurs, ainsi qu'une meilleure information des agents et que soient évités au maximum les trop perçus. La DRH répond que la relation entre GAP et les BRH est en phase d'amélioration (via les «tickets» transmis au BAPG - bureau de l'appui au pilotage du service et à la gestion) et nous invite à transmettre les problèmes.

**N'hésitez donc pas à nous les signaler le cas échéant.**

## **Compte-rendu de la réunion du 6 février 2018 sur l'articulation AAHCE/CAEDAD et l'évolution des règles de gestion**

À l'issue de plusieurs réunions avec les représentant-e-s du personnel, la DRH a fait des propositions, visant à préciser les règles de gestion et à éviter le cumul de l'emploi fonctionnel de CAEDAD avec la promotion au 3ème grade d'AAHCE.

En effet, les CAEDAD perçoivent 40 points de NBI, perdus et jusqu'alors non compensés en cas de fin de détachement, ce qui incitait les attaché-e-s promu-e-s hors classe à conserver leur détachement sur emploi fonctionnel.

**Un mécanisme de compensation indemnitaire est mis en place :**

- à partir de 2017 (cf. note de gestion RIFSEEP 2017 page 23), les attaché-e-s hors classe non CAEDAD perçoivent un complément annuel d'IFSE de 2 000 euros ;
- la note de gestion RIFSEEP sera revue pour harmoniser les groupes de fonctions (le même poste était mieux coté pour les CAEDAD que pour les AAHCE, par exemple chargé de bureau en AC : respectivement groupe 1 et groupe 2).

**Les autres principaux axes d'évolution proposés par la DRH sont les suivants :**

- réviser la liste des emplois de CAEDAD (arrêté du 6 octobre 2011 modifié) pour tenir compte des réorganisations de services,
- réviser la liste des fonctions «GRAFables» (donnant l'accès fonctionnel au grade d'attaché hors classe : arrêté du 27 mai 2014) pour la mettre en conformité avec celle des ITPE, après la création récente du grade d'ingénieur HC (arrêté du 24 octobre 2017),
- privilégier la nomination de CAEDAD en début de carrière, pour des APAE prenant des postes à responsabilité et exposés,
- réserver la promotion à AAHCE à la deuxième partie de carrière,
- l'APAE détaché dans l'emploi fonctionnel et promu hors classe conserverait son détachement jusqu'à sa date de fin de contrat en cours,
- la question de l'identification des postes offerts aux nouveaux CAEDAD et de la procédure de nomination de ceux-ci n'est pas clairement déterminée : une «*liste resserrée et priorisée de postes*» élaborée «*avec les services*» et des «*modalités de sélection*» «*permettant d'expliquer les choix de l'administration*»...

### **LE POINT DE VUE DE LA CGT**

La CGT va transmettre ses observations à la DRH ; elle est preneuse de vos avis.

D'ores et déjà, et sachant que nous avons toujours eu une position favorable au non cumul des deux emplois, il nous semble primordial :

- que les agents «jeunes» ne soient pas systématiquement exclus de l'accès à la hors classe, dans la mesure où ils remplissent les conditions statutaires et de parcours professionnel, puisque le nombre d'emplois de CAEDAD (130 à ce jour + 12 conseillers des affaires maritimes à la suite de l'intégration des IAM) ne permettra pas de nommer toutes celles et ceux exerçant des fonctions éligibles,
- que la nomination dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD ne soit pas gérée par la DRH comme une promotion déguisée sans avis de la CAP, voire des services.

Pour la promotion 2018/2019 à attaché HC, la CGT demande que les modifications de l'arrêté du 27 mai 2014 soient précisées aux services – même si l'arrêté n'est pas encore paru – pour être prises en compte dans l'exercice de promotion.

## RAPPEL DES TEXTES

### Fonctions AAHCE

- arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État (arrêté générique concernant tous les ministères),
- arrêté du 27 mai 2014 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services dont le ministre chargé du développement durable constitue l'autorité de rattachement pour le recrutement et la gestion des attachés d'administration de l'État (arrêté spécifique à nos ministères). Vous trouverez sous ce lien un [tableau DRH indiquant les modifications envisagées de l'arrêté](#).

### Fonctions CAEDAD

- arrêté du 6 octobre 2011 fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

## Compte-rendu de l'entrevue avec le DRH le 9 février 2018 sur le projet d'intégration des IAM

Administration : Jacques Clément (DRH), Agnès Boissonnet (SD/MGS Modernisation et Gestion Statutaire), Nicolas NEIERTZ (SD/PPS Pilotage, Performance et Synthèse), Emeline MERLEN (SD/PPS Cheffe de Bureau PPS4 (Politique de rémunération))

CGT : représentants CAP IAM : Marion FIELBARD, Rémi LEMAITRE, experts : Patricia BEN KHEMIS, Julien SIMONI

Suite aux interrogations, inquiétudes, ... des IAM et à sa demande du 17/01/2018, la CGT se félicite de rencontrer le **DRH et ses services** pour échanger sur ce dossier, dans l'intérêt des agents, des services et des missions de l'administration de la Mer au sein du Ministère, et espère qu'ils soient constructifs.

**LIRE LA SUITE** sur le site du syndicat national des personnel de l'administration de la mer, [SNPAM CGT](#).



## Informations à consulter sans modération

### Les liens (cliquer sur l'image)



CGT Fonction Publique  
APPEL à la journée d'action  
du 22 mars 2018



La Fonction Publique n'est pas archaïque. Le XXIème siècle a besoin de plus de fonctionnaires !



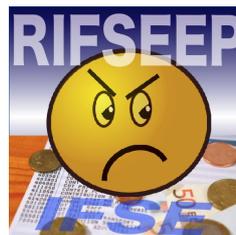
Compte-rendu CGT-FSU  
du CTM des MTES/MCT  
du 30 janvier 2018



Les partis pris du 1<sup>er</sup>  
président Cour des  
Comptes



Note DRH sur la fin de  
l'indemnisation des intérim !



Mail DRH/PPS4 et courrier  
CGT MTES/MCT  
(modalités d'application de la note  
de gestion du 27 octobre 201  
relative à la mise en œuvre du  
RIFSEEP)



Compte-rendu CGT groupe  
travail FP frais de  
déplacements et de mission



Compte-rendu du CTC des  
DDI du 18 janvier 2018

**Coordonnées de vos élu-e-s CGT à la CAP  
et bulletin d'adhésion à la CGT  
page suivante**

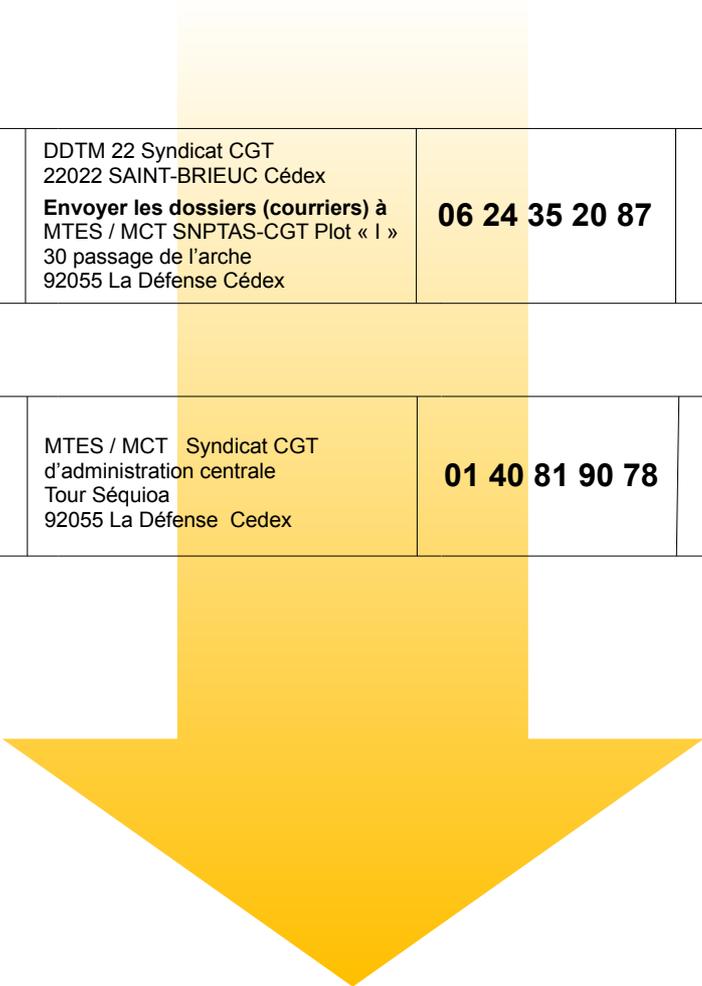
N'hésitez pas à transmettre vos dossiers et à contacter vos élues CGT à la CAP :

**Titulaire**

<b>PELE Jocelyne</b>	DDTM 22 Syndicat CGT 22022 SAINT-BRIEUC Cédex Envoyer les dossiers (courriers) à MTES / MCT SNPTAS-CGT Plot « I » 30 passage de l'arche 92055 La Défense Cédex	<b>06 24 35 20 87</b>	jocelyne.pele @i-carre.net
----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-------------------------------

**Suppléante**

<b>VAN MARLE Marie-Christine</b>	MTES / MCT Syndicat CGT d'administration centrale Tour Séquioa 92055 La Défense Cedex	<b>01 40 81 90 78</b>	marie-christine.van- marle@i-carre.net
----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-------------------------------------------



**Rejoignez la CGT et prenez la parole dans vos services  
et pour participer à la vie syndicale localement et nationalement :**

**BULLETIN D'ADHÉSION**

Nom : ..... Prénom : ..... Indice : .....

Service : ..... Adresse : .....

..... Signature

**NOTA BENE : dorénavant les Cotisations ouvrent droit à un CREDIT D'IMPÔT (66 %)**

**à remettre à un-e délégué-e CGT de votre service  
ou contacter les élues CGT à la CAP**