



Compte-rendu CGT de la réunion de la CAP des attaché-e-s du 21 septembre 2016

Ordre du jour

- tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe 2016,
- recours sur télétravail.

Félicitations : aux 36 collègues inscrit-e-s au tableau d'avancement 2016 au grade d'attaché hors classe à l'issue de cette CAP, qui avait été reportée de juin à septembre à la demande de l'ensemble des élu-e-s (CFDT, CGT, UNSA). Nos collègues promu-e-s sont 16 hommes (44%) et 20 femmes (56%), sachant qu'aux MEEM/MLHD les femmes représentaient au dernier bilan de gestion (2014) 59% du corps et 56,4% du 3ème grade. Les inscrit-e-s au TA 2016 ont un âge moyen de 52 ans (les 3 plus jeunes ont 40 ans et le plus âgé 63 ans).

Ci-dessous, des détails sur les conditions de déroulement de cet exercice de promotion et sur les problèmes qui restent posés.

Zoom sur le déroulement de la CAP du 21 septembre 2016 et sur la problématique de l'accès au 3ème grade

Rappel des règles statutaires : 6ème échelon du grade d'APAE + conditions fonctionnelles :

- avoir été détaché-e CAE ou équivalent pendant au moins 4 ans dans les 10 années précédant le tableau d'avancement,
- et/ou avoir exercé pendant au moins 5 ans dans les 12 années précédant le tableau d'avancement des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projets ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité dans un corps ou emploi culminant au moins à l'IB 966. La liste de ces emplois figure dans deux arrêtés :

- 30 septembre 2013 (Fonction publique) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028017451&fastPos=14&fastReqId=572591258&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

- 27 mai 2014 (spécifique MEEM/MLHD) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029049814&fastPos=25&fastReqId=1491125116&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Conditions de gestion : comme pour toute promotion, l'éligibilité statutaire est un socle qui ne suffit généralement pas à départager les candidat-e-s proposé-e-s, lesquels sont plus nombreux que le nombre de postes à pourvoir (encore que... dans le cas de la hors classe, il y a plutôt pénurie de candidat-e-s). L'administration ajoute donc des critères, dits «conditions de gestion», auxquels les représentant-e-s du personnel acquiescent plus ou moins sans pouvoir les refuser. Par exemple : à dossier équivalent, privilégier les agents ayant accédé au principalat par examen professionnel plutôt que par tableau d'avancement («Chacun son tour», quoi... ce qui est logique). Dans le cas présent, est appliquée une «condition de gestion» supplémentaire : ne sont prises en considération que les fonctions éligibles effectuées au 2ème niveau de grade. Pourquoi ? Parce que notre administration bouge si souvent et si profondément que si la remontée dans la carrière des agents est ancienne, les structures administratives ne sont plus comparables avec celles d'aujourd'hui et le niveau de responsabilité des postes non plus, en particulier au niveau régional. Fort bien. Encore faut-il que ces «règles» soient connues des agents, des services et des harmonisateurs. Le mieux serait pour cela qu'elles soient écrites dans la circulaire annuelle de promotion. Ce n'est pas le cas. D'où la remontée de dossiers inéligibles de fait, et la déception de certains agents. La CGT demande que la circulaire 2017, qui de toute façon doit être reprise pour l'accès à la hors classe car les règles ont changé récemment, soit parfaitement claire sur ces points et que des retours soient faits par écrit aux services (y compris d'administration centrale) sur les motifs des propositions non retenues.

Des évolutions sont nécessaires : le refus unanime de siéger des élu-e-s à la CAP de juin dernier avait pour base l'insuffisance des remontées de propositions et l'absence de fiabilité des outils de gestion. À l'issue du «deuxième tour», nous nous sommes retrouvés avec 89 propositions classées, dont seulement 73

remplissaient les conditions statutaires et de gestion... pour 71 postes. La CAP a pris en compte les données contextuelles suivantes :

- les modifications réglementaires à partir de 2017 (notamment l'ouverture d'un accès non fonctionnel au 3ème grade pour 20% des promotions, réservé à des agents au moins au 10ème échelon d'APAE ayant eu une «une carrière exceptionnelle») vont dès l'année prochaine augmenter le nombre d'agents éligibles,
- il est nécessaire (et l'administration le reconnaît enfin) de travailler sur l'articulation entre l'emploi de CAEDAD et la promotion à HC (actuellement, des agents «gèlent» 2 postes parce qu'ils doivent rester CAEDAD pour ne pas perdre la NBI de 40 points),
- il y a urgence à réviser la liste des fonctions grafables qui pénalise les agents en DDI et en établissements publics, en particulier au CEREMA,
- il convient également de prendre en compte la situation dans les DREAL fusionnées et le «décrantage» de nombre de fonctions exercées par les attaché-e-s dans le cadre de la réforme territoriale,
- les postes non utilisés en 2016 ne sont pas perdus puisque qu'ils constituent un contingent devant atteindre en 2017 10% du corps (soit environ 290 postes au total).

La totalité des postes disponibles n'a donc pas utilisée cette année (le reliquat étant reporté en 2017). L'ensemble des élu-e-s a réitéré sa demande d'un rendez-vous avec la secrétaire générale Madame Engström sur la situation des cadres administratifs aux MEEM/MLHD.

Recours sur télétravail – DDT de l'Ain

L'article 10 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 prévoit que *«La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail»*.

Avis de la CAP : report à statuer. Demande d'éléments complémentaires et avis de la MIGT pour la CAP d'octobre.

Informations données en CAP et commentaires de la CGT

Mobilité

Une réunion est programmée le 13 octobre avec les organisations syndicales sur les modalités de mobilité sur 2 cycles annuels. Dans sa lettre aux agents du 4 juillet, l'ancien secrétaire général assurait que les dates d'affectation théoriques au 1^{er} mars et au 1^{er} septembre seraient assouplies en cas d'accord entre les services pour éviter un allongement de délai pour pourvoir les postes. Manière de reconnaître que la réduction à deux cycles augmente la durée des vacances de postes. Le risque est maintenant d'une évolution vers une gestion totalement interministérielle des mobilités, sans avis des CAP et sans prise en compte des situations individuelles (rapprochement de conjoints, handicap, réorganisations).

Concrétisation du principalat

Les MEEM/MLHD imposent aux attaché-e-s une mobilité pour concrétiser leur promotion au principalat (par TA ou par examen professionnel), ce qui n'est pas le cas des autres ministères et n'est nullement requis par les textes statutaires. Premier obstacle dans le parcours (d'obstacles) des cadres administratifs, présenté (sans rire) comme un avantage : ainsi, les attaché-e-s peuvent se placer à égalité avec les autres corps (sous-entendez : plus valorisés) pour accéder à des fonctions à responsabilités (sous-entendez : auxquelles ils ne sont pas naturellement destinés).

Sauf que :

- dans les autres corps comparables, pas d'exa pro pour passer au 2ème grade, et d'ailleurs tout le monde y passe,
- c'est bien beau la fongibilité des postes (la CGT est pour, car la diversité est un facteur d'intérêt dans le travail) mais à travail égal salaire égal (et primes égales, et taux de promotion égaux)... ce dont nous sommes loin,
- la réduction du nombre de cycles de mobilité, du nombre de postes, des opportunités pour les attaché-e-s dans un contexte concurrentiel où les solidarités de corps jouent à plein et ne leur sont pas favorables, la fonctionnalisation des primes (PFR, RIFSEEP) qui freinent la mobilité... rendent aléatoires les recherches de postes pour concrétiser cette promotion.

Une réunion avec les organisations syndicales a eu lieu avant l'été, des arbitrages vont maintenant être pris. La position de la CGT a toujours été claire : pas de mobilité imposée pour les lauréat-e-s de l'examen

professionnel d'attaché principal, ou pour les promu-e-s au choix. En revanche, une véritable politique RH de valorisation du corps et d'accompagnement de carrière suscitant une mobilité ascendante choisie, avec des débouchés sur des postes de haut niveau, qu'il s'agisse d'encadrement, de conduite de projets ou d'expertise, reconnaissance de l'expertise dans des domaines (économie, droit, RH, finances...) qui sont de plus en plus des enjeux pour nos ministères, élargissement de l'accès au corps des administrateurs civils.

Plan de requalification de B en A

Le ministère «se bat» contre les arbitrages négatifs de la Fonction Publique. C'est bien ce qu'on avait compris depuis longtemps... et aussi que l'issue de ce combat était pour le moins incertaine. Pour l'accès par concours interne au corps d'attaché, il devrait y avoir 200 postes ouverts au concours interne, mais sur 3 ans au lieu de 2.

RIFSEEP

La note de gestion 2016 n'était toujours pas parue au moment de la CAP. Elle l'est désormais, dans une version illégale qui ne respecte pas le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ni la circulaire RFFF 1427 139C du 5 décembre 2014, lesquels prévoient un réexamen des montants de l'IFSE en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions, que nos ministères excluent d'appliquer. Le seront en revanche les dispositions les plus pénalisantes : réexamen a minima tous les 4 ans du montant de l'IFSE (selon des dispositions inconnues), montant de primes inférieur au socle pour «certains agents» et complément indemnitaire annuel 2016... renvoyé à une note de gestion ultérieure (2017 ?). Il nous a été assuré en CAP que les éventuelles difficultés individuelles liées à des mobilités seraient examinées au cas par cas (si les agents les signalent) dans un «esprit de bienveillance». La CGT demande un état des lieux concerté avec les OS dans chaque service avant la fin de l'année : situation des nouveaux entrants, des agents ayant changé de grade, de corps ou de poste en 2016, comparaison des montants 2015/2016, répartition du CIA, calendrier des éventuelles régularisations. À la fin de l'année 2016, les agents passés au RIFSEEP ne doivent subir aucune baisse de primes (y compris s'ils ont changé de fonctions) et le CIA doit être attribué de façon transparente et équitable.

Et puis aussi

- lister clairement les postes publiés qui ouvrent sur un détachement CAEDAD serait un «plus» dans le cadre des cycles de mobilité (puisque réduire les cycles à 2 est censé permettre d'améliorer la qualité),
- l'administration et les organisations syndicales sont d'accord sur un certain nombre de fonctions grafables à ajouter sur l'arrêté MEEM/MLHD : en termes de méthodes, il serait bon d'établir un recensement de ces points d'accord avant que la DRH saisisse la Fonction Publique,
- dans le cadre de la réorganisation en cours de la DRH, les sous-directions GAP et MGS devraient être réunifiées. La chute de ce mur de Berlin administratif nous semble a priori positive mais nous invitons les cadres dirigeant-e-s du SG à bien prendre en considération les charges et conditions de travail des agents de la DRH, les effectifs nécessaires, la fiabilité et l'ergonomie des outils informatiques, le besoin de reconnaissance... pour éviter de se retrouver dans la situation de ce paysan avare qui, d'abord tout fier d'avoir «habitué» son âne à travailler en mangeant chaque jour un peu moins, s'étonnait qu'il soit finalement... mort de faim.

