



attachés d'administration de l'Équipement

mission d'audit du CGEDD

contribution CFDT sur les thèmes de l'étude

janvier 2012

Le positionnement des attachés dans les services

La réalité de notre ministère technique a été, de tous temps, de privilégier les corps de la filière technique dans un ordre bien établi (IPEF d'abord, puis ITPE ensuite). Qu'il s'agisse des modalités d'affectation des personnels ou des choix en cas de concurrence, la réalité privilégie rarement les cadres de la filière administrative. A cette réalité des affectations et des mobilités s'ajoute un différentiel de rémunération lié au régime indemnitaire, et plus largement les différences en termes de déroulement de carrière.

Si les attachés de premier niveau ont démontré leur capacité à investir des domaines professionnels de plus en plus larges, force est de constater qu'il n'en est pas de même lorsqu'ils arrivent au second niveau.

Dans cette optique, nous rappelons notre attachement aux listes de publications communes. Pour compléter ce dispositif et lui donner une efficacité améliorée, nous rappelons notre demande, partagée par l'ensemble de nos élus en CAP, de CAP conjointes ou, à défaut, de pré-CAP communes pour assurer une réelle transparence des débats sur les choix des profils en matière d'affectations. Un courrier commun de l'ensemble de nos élus de catégorie A avait été adressé en ce sens à la DRH.

Ainsi, sur les réorganisations des services, la CFDT demande la diffusion régulière et actualisée du positionnement des attachés, dans les DREAL et DDI comme en administration centrale. En effet, les évolutions des structures et de leur organisation ont conduit, le plus souvent, à une réduction du nombre de postes d'encadrement. Dans l'ensemble des services, les cadres de tous niveaux sont confrontés à une forte concurrence pour l'attribution des postes.

Notre attention aux conditions de travail et de gestion des attachés est constante. Dans les DDI, nos craintes souvent se confirment : ils restent gérés par le MEDDTL mais leurs chefs de service, nouvellement nommés, viennent parfois d'autres administrations et méconnaissent les règles de gestion des attachés du MEDDTL. La volonté des préfets d'uniformiser les modes de gestion des corps sur les règles du ministère de l'Intérieur ne manque pas non plus de nous inquiéter.

La CFDT est particulièrement vigilante au devenir de nos collègues dans ces services qui ne doivent pas être lésés, de même qu'à la situation des attachés d'autres ministères (notamment de l'Agriculture) en position normale d'activité au MEDDTL : c'est pourquoi elle est favorable à la modification entreprise de la charte de gestion du corps, intégrant les modalités de gestion des attachés entrant ou sortant du MEDDTL. Les agents ne doivent pas être pénalisés en raison de leur changement d'affectation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être renforcée. Cela passe par des débats à tous les niveaux. Cela passe par de sérieux et rigoureux débats étayés d'analyse et d'études d'impacts sur l'existant, mais aussi sur les objectifs et les enjeux qui doivent être clairs et partagés au maximum. Nous en sommes loin au regard de PRH 2013, mais aussi des discussions autour de la stratégie ministérielle. Les représentants des personnels sont, au mieux écoutés mais souvent ignorés, et les réflexions conduites sont essentiellement présentées sans réelle capacité et volonté de débattre, de négocier et de partager l'essentiel afin d'assurer la qualité des recrutements, des parcours professionnels, de valorisation des compétences, pour mettre les services en capacité de relever les défis qui les attendent au service des citoyens et des politiques publiques du ministère, qui replacent l'homme au centre et soient des modèles en matière énergétique, en matière d'environnement, d'aménagement, de logement, d'urbanisme et de transport.

Le régime indemnitaire : la PFR

La CFDT réitère sa désapprobation sur la mise en place précipitée de cette prime dès 2010 pour les catégories A administratives, sans information des agents, y compris de l'encadrement chargé de la mettre en œuvre. Elle a, avec l'intersyndicale constituée avec l'UNSA et la CGT, demandé le retrait de la circulaire du 29 décembre 2009 relative à la PFR. Les constats que nous portons après deux exercices ne sont pas satisfaisants. Ils confirment nos craintes : un système peu voire pas lisible et particulièrement inégalitaire, avec les mêmes effets pervers que l'ancien. Le renforcement de l'individualisme au mépris de l'efficacité collective trouve dans cette réforme à s'exprimer dangereusement. Nous le combattons et dénonçons l'absence de dialogue appuyé sur des données fiables et exhaustives.

La rigueur de l'administration à répondre aux demandes CFDT de vérification et de transparence dans le maintien des niveaux de régimes indemnitaires, dans le temps, comme d'en limiter les dérives, est loin d'être exemplaire. Le bilan présenté en 2011 a appelé de notre part beaucoup d'interrogations dont nous attendons toujours les réponses. Les nombreux recours formulés par les agents montrent bien le manque de transparence et l'iniquité du dispositif.

L'absence de garantie du maintien du montant de la prime sur 3 ans comme au MAAPRAT et le flou sur les évolutions des montants de référence ne manquent pas de nous inquiéter dans un contexte de rigueur budgétaire. Le gel des traitements, conjugué à l'augmentation du taux de cotisation retraite, appauvrit les personnels. Le minimum fonction publique, porté légitimement à l'indice majoré 302, place le début de la catégorie A à 15 % au dessus.

Sur le plan indemnitaire, la CFDT revendique l'harmonisation des primes entre techniques et administratifs à fonctions égales. D'ailleurs, n'y a-t-il pas là matière à s'interroger sur l'égalité professionnelle ? Ce sont en effet les corps administratifs fortement féminisés qui ont les régimes indemnitaires les plus faibles ! Quelle étude aussi, en termes d'égalité professionnelle, sur les déroulements de carrière au sein du corps des attachés et plus globalement, dans l'accès aux postes rémunérateurs ?

Compte-tenu de ces éléments, la CFDT s'est déclarée défavorable à l'extension de la PFR aux corps de catégorie B tant qu'un bilan précis de la mise en œuvre de la PFR pour les corps de catégorie A n'aura pas été transmis aux organisations syndicales. L'administration est passée outre !!!

L'entretien professionnel

La CFDT rappelle la nécessité pour chaque agent de bénéficier d'un véritable entretien annuel professionnel. Ce doit être un vrai moment d'échange sur l'ensemble des problématiques que rencontre l'agent au sein de son service, dans ses relations sociales comme hiérarchiques. Les objectifs, les évaluations de leur atteinte ou pas doivent être particulièrement corrélés aux moyens dont disposent les agents pour assurer leurs missions et fonctions. L'absence de cet entretien dénote un manque de considération de la hiérarchie pour l'agent. Elle est préjudiciable puisqu'il constitue l'une des bases de référence pour l'attribution des bonifications et des primes.

Les bonifications

Depuis l'abandon de la notation et la mise en place de nouveaux outils de gestion, la réussite n'est pas toujours au rendez vous des échéances, en terme d'avancement d'échelon et de mise en œuvre des bonifications. La CFDT demande qu'un bilan définitif de l'attribution des bonifications soit communiqué au plus vite au CTM et dans chaque CAP concernée, chaque année. La CFDT prend note que l'administration a annoncé le lancement de la campagne de bonification pour 2009 et 2010. Force est de constater que, comme pour la PFR, l'attribution des bonifications s'est faite dans la confusion alors même que de nombreux services se réorganisaient.

La CFDT demande que soient communiquées dans les meilleurs délais aux organisations syndicales, leurs conditions d'attribution, que les services aient des instructions claires et les agents une information en amont.

Les fusions de corps

Si la CFDT n'est pas opposée, par principe, à la fusion des corps d'attachés des différents ministères, ainsi qu'à la fusion de certains corps du MEDDTL à faible effectif au sein du corps des attachés pour répondre et élargir les possibilités de mobilités, pour favoriser de vrais parcours professionnel, dans un contexte de réduction des effectifs, il convient que ces dossiers soient traités avec sérieux et rigueur. Pourquoi pas, en particulier, accueillir les chargés d'études documentaires, dans le corps des attachés. Dans le même temps, l'annonce de la création d'un nouveau corps interministériel de chargé d'études documentaires ne répond pas forcément aux attentes des agents de ce corps au sein du MEDDTL : les demandes régulières de détachement dans le corps en témoignent.

Bien entendu, les fusions doivent se faire en s'alignant progressivement sur les niveaux indemnitaires les plus favorables et dans le respect des spécificités de chaque corps.

La CFDT souhaite également connaître l'état des réflexions concernant les délégués au permis de conduire qui demandent fréquemment des détachements dans le corps des attachés, compte-tenu du peu de perspectives de carrière dans leur corps.

L'avenir du corps des attachés

Dans une période très troublée au sein de la fonction publique d'État, la CFDT s'interroge sur les intentions de l'administration concernant le corps des attachés. Le relèvement légitime du salaire minimum de la fonction publique à l'indice majoré 302 place le début de la catégorie B à moins de 2,5 % de ce minimum et le début de la catégorie A à moins de 15 %. Le re-pyramidage du corps a permis, et nous nous en félicitons, une augmentation du taux des promotions. Il doit être poursuivi, notamment pour le passage de B en A, en répondant aux demandes de transformations d'emplois au profit des secrétaires administratifs de nos services. Il convient également de favoriser, à l'instar d'autres corps, les conditions d'accès au second grade, en permettant au minimum une fin de carrière à ce grade pour tous.

Nous ne pouvons pas manquer de relever et de nous interroger sur les dérives en matière de gestion des personnels comme sur des expressions relatives aux personnels à haut potentiel. C'est quoi un haut potentiel : c'est le niveau d'études ? C'est la volonté de faire carrière ? C'est apprécié comment et par qui ? Comment sortir de la difficulté à s'engager sur des plans de carrière à long terme, compte-tenu du contexte contraint de la RGPP ? Il est urgent de relancer les réflexions sur l'avenir et la construction de véritables parcours professionnels pour l'ensemble des attachés, afin de préserver la qualité et l'efficacité des services publics.

Il est clair que les réorganisations et les baisses d'effectifs ont conduit à un tassement hiérarchique : plus d'attachés accèdent au second niveau de grade, c'est notre demande. Il convient de mieux gérer ce vivier de cadres supérieurs et de desserrer le goulot d'étranglement pour l'accès au corps des administrateurs civils. Pour assurer une évolution effective de carrière aux nombreux attachés qui souhaitent évoluer professionnellement, l'augmentation des emplois de conseiller d'administration de l'Équipement, mais aussi d'inspecteur de l'administration du Développement Durable sont nécessaires. Elles sont demandées par la CFDT.

La DRH et les services locaux doivent être en appui et conseil auprès des agents pour leur permettre de construire de réels parcours professionnels. En clair :

- Quand le ministère se lancera-t-il dans une réelle gestion des compétences ?
- Est-ce que la nouvelle organisation de la DRH et son bureau en charge des parcours professionnels peuvent y contribuer ? Allons-nous sortir enfin d'une gestion comptable ?

Les capacités d'adaptation des attachés ne sont plus à démontrer dans notre ministère. Les champs investis par les attachés sont nombreux. Ils ne se limitent pas aux seules fonctions administratives. L'évolution de nos missions, de plus en plus régaliennes, conduit à l'ouverture de postes pouvant être tenus indifféremment par des attachés ou des ingénieurs.

De nombreux chefs de service peuvent considérer qu'il n'y a pas de grands écarts entre le niveau de responsabilité d'un attaché et celui d'un attaché principal : pour autant la CFDT revendique que les attachés et attachés principaux puissent occuper des postes conformes à leur niveau de responsabilité (cf. charte d'orientation du corps) et de rémunération. Il s'agit de sortir de la seule logique du management : la conduite de projet et l'expertise constituent des chemins à emprunter et/ou à conforter. Les services doivent demeurer vigilants à maintenir l'adéquation entre le niveau de grade et le contenu des postes.

La CFDT réitère son attachement à l'accès aux deux grades à la fois par concours, examen ou par proposition : cela garantit une diversité des profils et parcours en tenant compte des choix personnels. Nous sommes demandeurs d'une réflexion sur les conditions d'adaptation statutaire mais nous n'accepterons pas de modification substantielle des grands équilibres entre modalités d'avancement sans étude d'impacts. Nous connaissons trop les dérives qu'apportent parfois certains déséquilibres, comme celui de privilégier essentiellement les avancements au choix.

La CFDT est favorable à la mise en place du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés et notamment de l'inscription (grade à accès fonctionnel) du GRAF au sein du MEEDTL pour notre ministère. Mais où en est-on aujourd'hui, alors que l'objectif était une mise en place en 2012 ? Quelle association des organisations syndicales représentatives au CTM et en CAP ? Pourquoi les réflexions sur la fusion des corps d'ingénieurs indiquent-elles un indice de sommet à HEB pour leur GRAF et à seulement HEA pour celui des attachés ?

Enfin, l'ouverture d'une réflexion sur l'emploi des seniors dans l'administration, tenant compte du recul de l'âge de départ à la retraite (emploi & déroulement de carrière) reste à engager.

RGPP : MÊME L'ENCADREMENT DOUTE ...



[RESPECTÉS]

Pour nous rejoindre, téléchargez ici le bulletin d'adhésion :

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf