



Paris, le 25 mai 2018

COMPTE RENDU SUCCINT DE LA CAP DES ATTACHES D'ADMINISTRATION du 24 mai 2018

Représentaient l'UNSA :

Dominique LE-DILY	DRAAF Basse Normandie	dominique.le-dily@agriculture.gouv.fr	06.87.04.81.75
Norbert LECARDONNEL	EPL St Lô Thère	norbert.lecardonnel@educagri.fr	02.33.77.80.75
Yolande FISCHER	DDT Bas-Rhin	yolande.fischer@bas-rhin.gouv.fr	03.88.88.91.86
Nathalie ALEU-SABY	DRAAF Occitanie	nathalie.aleu-saby@agriculture.gouv.fr	04.67.10.19.05
Sébastien SCHMITT	EPLFPA Fontaines	sebastien.schmitt@educagri.fr	06.31.32.51.33
Stéphanie LOUCHEZ	MAA-SG-SAFSL	stephanie.louchez@agriculture.gouv.fr	01.49.55.60.85

DECLARATION LIMINAIRE

Avant d'aborder, Mme la Présidente, les thématiques relatives à la gestion des attachés d'administration, nous tenons dans cette configuration et dans le contexte actuel de réformes tout azimut, à faire entendre la voix du mécontentement profond de l'UNSA.

REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

En France, les services publics sont à la base de la cohésion sociale de notre nation. Les corps intermédiaires sont les pivots de notre République.

Or l'UNSA constate que les projets annoncés détricotent notre modèle social de participation.

L'UNSA veut ici rappeler que l'on ne réussit pas une réforme sans un vrai dialogue social. Vouloir vider les CAP de leur sens sera non seulement contre-productif, mais détruira encore plus la confiance des agents : comment peut-on penser qu'un tel système peut fonctionner efficacement ?

Vous savez bien, Mme la Présidente, qu'au sein de cette instance, nous avons contribué ensemble à résoudre bien des situations personnelles délicates.

ENCADREMENT DES SERVICES

La « charte de l'encadrement » n'est pas appliquée dans les services. La réalité, Mme la Présidente, est qu'il remonte des SD, des EPLEFPA, de l'ASP et des autres établissements publics ainsi que de l'administration centrale, que des techniques de management brutales et /ou insidieuses se répandent.

La qualité de vie au travail est un leurre dans de telles conditions. Nos collègues attachés, déconsidérés dans leurs missions, font les frais de telles pratiques.

PROBLÉMATIQUES RELATIVES AUX ATTACHÉS D'ADMINISTRATION

Reconnaissance des AAE

Les attachés, Mme la Présidente, quel que soit leur secteur d'activité, sont des cadres à la fois généralistes et spécialistes pouvant exercer tant dans les fonctions dites supports que dans le champ des politiques publiques.

Leur place, dans ce ministère, doit être pleinement reconnue et leur parcours professionnel facilité ; un certain nombre de postes, qu'ils pourraient occuper, ne devraient plus être attribués de façon systématique à des profils techniques.

Accompagnement des agents

La raréfaction des postes de cadres de tous niveaux et l'absence de véritables suivis personnalisés des cadres A et en particulier des attachés, privent ceux-ci d'un appui pour les aider à se construire un parcours de professionnalisation.

L'UNSA réitère sa demande de création de postes de chargés de mission originaires de la filière administrative, dédiés à cet appui. L'expérience administrative de certains de nos collègues attachés compléterait et valoriserait le travail déjà mené par le réseau des IGAPS. Ce renforcement, par des attachés expérimentés, permettrait aussi un suivi de certains de nos collègues se trouvant en grande difficulté, quelquefois au bord du passage à l'acte ou de l'épuisement professionnel.

Équité de traitement des membres du corps des attachés

Nous demandons l'harmonisation des textes et des pratiques entre les établissements publics et les services du ministère : c'est vrai pour le RIFSEEP, pour le classement des postes mais aussi pour l'appui aux agents.

Régime indemnitaire (RIFSEEP)

Le copier-coller du RIFSEEP sur la PFR a des effets catastrophiques, comme nous l'avions annoncé en groupe de travail. Le critère d'appartenance à des structures selon la taille ou le classement, selon le nombre d'agents encadrés, n'a pas de sens.

En juin 2017, le chef du SRH avait promis une réflexion pour remonter les SG de DDCSPP dans le groupe 2. Mais c'est le contraire qui est en train de se réaliser en 2018 par une rétrogradation dans le groupe 3 avec promesse de compensation sur le CIA. Or, la garantie indemnitaire ne doit pas servir de variable d'ajustement et doit rester exceptionnelle.

Nous rappelons que le MAA est le seul ministère à coter ses chefs de service dans le groupe 3 sans prendre en compte la complexité des postes occupés.

L'UNSA relève une autre injustice dans le secteur de l'enseignement agricole : les attachés logés par nécessité de service subissent une forte minoration de leur IFSE, alors que cette pratique n'est pas appliquée à d'autres corps de ce secteur, dans la même situation.

Recours

La note de service SG-SRH-FDCAR-2017-668 du 8 août 2017 prévoit que l'agent doit, dans un premier temps, présenter un recours auprès de son directeur, arbitré par le SRH du MAA, avant de pouvoir faire un recours auprès de la CAP, en cas de réponse défavorable.

Au-delà de la question de la légalité de cette procédure en termes de contentieux administratif, nous demandons que les agents puissent à nouveau déposer directement leur recours devant la CAP, pour des raisons de transparence et de défense des agents, et que les recours déposés et non examinés à l'occasion de cette CAP soient mis à l'ordre du jour de la CAP d'automne 2018.

Articulation du troisième grade avec les postes de chefs de mission – contrat de fin de carrière

La création d'un troisième grade chez les IAE doit aboutir au maintien promis par l'administration des 80 postes de chef de mission pour les attachés ; aussi nous demandons la liste de ces postes. Nous demandons également que la note de service relative au 3^{ème} grade des attachés soit mise en concordance avec celle parue en mai 2018 pour les IAE.

En ce qui concerne le contrat de fin de carrière, déjà appliqué au ministère de l'écologie pour les IAE et les attachés et au ministère de l'agriculture pour les IAE, nous réitérons nos demandes d'introduire cette disposition au bénéfice des attachés du ministère de l'agriculture.

Avancement de grade des attachés et promotion des secrétaires administratifs dans le corps des attachés

La circulaire sur les parcours professionnels des agents de catégorie A doit être rapidement amendée. L'inscription sur la liste d'aptitude reconnaît l'excellence d'un agent, où qu'il se trouve. La règle de gestion consistant à soumettre les promotions et avancements à mobilité obligatoire dans un délai strict, présente des effets négatifs certains et inévitables, les opportunités étant très différentes selon le territoire et le secteur d'affectation de l'agent au ministère.

L'UNSA demande la mise en place d'un groupe de travail sur la révision de la circulaire sur les parcours professionnels.

Droit d'option des attachés

Le droit d'option des attachés exerçant des missions sur un BOP différent de celui de leur ministère de gestion arrive à son terme le 1^{er} octobre 2018. Nous souhaitons que l'administration nous présente un tableau nominatif des attachés concernés, au plus tard à la CAP d'automne.

Tout agent travaillant en ZUS

Enfin un dossier plus général relatif aux ZUS : nous demandons, tous corps confondus, que la priorité d'instruction soit donnée aux agents partant en retraite.

REPONSES DE L'ADMINISTRATION

- **Action Publique 2022** : plusieurs chantiers sur le volet RH sont portés par le gouvernement (refonte du dialogue social, contrats, rémunération, accompagnement des carrières. Les conclusions sont attendues pour partie en juin et à l'automne 2018. Les premiers changements devraient intervenir avec une loi en 2019 en même temps que la réforme des retraites. Des réformes substantielles sont attendues.
- **Dialogue social** : il est souligné l'importance des CAP sur la résolution des problèmes complexes individuels plutôt que sur un examen exhaustif des demandes de mobilités comme cela est fait actuellement. Des évolutions sur le fonctionnement des CAP sont envisagées au niveau du gouvernement.
- **Difficultés managériales au sein des services** : cette problématique jugée importante par le ministère a conduit à la rédaction du plan managérial ; sa volonté est de voir la fonction d'encadrant se professionnaliser, y compris pour l'encadrement intermédiaire.
- **Parcours professionnels** : la présidente de la CAP souligne la chance du ministère de disposer d'un réseau d'appui aux personnels. Le ministère est attentif en CAP à ce qu'une véritable concurrence entre les différents corps existe ; les attachés ne doivent pas s'interdire de postuler sur des postes techniques. Un groupe de travail est à mettre en place en 2018 prévu dans la feuille de route, en vue de l'évolution de la note de service sur le parcours professionnel qui prévoit notamment l'obligation de mobilité. Dans ce cadre, une attention particulière sera également portée sur les zones non attractives.
- **RIFSEEP** : on ne connaît pas son avenir mais la bascule des différents corps concernés se poursuit selon le calendrier prévu. En 2017, la priorité avait été donnée à l'examen des fonctions dans les DRAAF ; Une réflexion est en cours pour les SG des DDCSPP mais il y a lieu d'étudier l'impact sur les autres fonctions. Par ailleurs, un travail progressif de convergence des barèmes et des groupes de fonctions est en cours entre le ministère et les opérateurs, avec toutefois des spécificités, dans certains cas, liées à leurs

missions. Concernant la réfaction du régime indemnitaire des agents logés par nécessité de service, la présidente indique qu'elle était imposée par la réglementation pour les agents soumis au RIFSEEP.

- **Recours RIFSEEP en CAP** : la procédure mise en place par l'administration vise à fluidifier le nombre de recours examinés en CAP, par une résolution préalable entre le chef de service et l'IGAPS. L'administration s'engage à examiner tous les recours non résolus localement en CAP. L'UNSA recommande aux agents n'ayant pas obtenu satisfaction localement, d'adresser à ses représentants une copie de leur recours.
- **Emplois de chefs de mission** : le ministère souhaite faire évoluer les critères pour les emplois de chefs de mission : pourraient ainsi être nommés des agents qui n'auraient occupé qu'un seul poste classé en groupe 3 et le critère d'âge serait abandonné. L'accès à l'emploi fonctionnel de chef de mission serait un moyen de récompenser des attachés ayant pris des responsabilités très tôt dans leur carrière et qui ne peuvent pas encore accéder au 3^{ème} grade.
- **Droit d'option des attachés au 1^{er} octobre 2018** : le MTES a déjà adressé un courrier aux attachés concernés ; le MAA s'apprête à faire de même. L'UNSA demande un tableau des agents concernés pour la CAP d'automne.
- **Contrats de fin de carrière** : la réflexion est portée dans le cadre d'AP 2022.
- **Poste d'attachés complétant le travail des IGAPS au sein du RAPS** : ce sujet n'est pas d'actualité pour l'administration.
- **Agents affectés dans des zones urbaines sensibles (ZUS)** : l'administration indique que ce sont des dossiers complexes pour reconstituer les carrières mais qu'ils sont à instruire prioritairement pour les agents partant en retraite.

AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR

- **MUTATIONS**
- **DETACHEMENTS**
- **INTEGRATIONS**
- **TITULARISATIONS**
- **RECOURS** : la demande de recours concernant la révision du CIA a obtenu un avis favorable.

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS
CONTACTER VOS REPRESENTANTS UNSA**
(Coordonnées au début du compte-rendu)

VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS SUR LE SITE DU MAA

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

OU CONTACTER LA PERMANENCE

