



Commission administrative paritaire des attachés

Réunion du 29 juin 2022

DECLARATION PREALABLE DE L'UNSA

Mme la présidente,

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,

Chers collègues,

Alors que notre commission se réunit aujourd'hui en formation restreinte pour examiner des recours relatifs aux CREP, au congé formation et au télétravail, certains points liés à la gestion du corps des attachés au sein de notre pôle ministériel méritent d'être évoqués.

Tout d'abord, malgré la regrettable diminution de compétences des CAP depuis 2020, on constate qu'elles conservent toute leur utilité, notamment pour toutes les questions tenant à la gestion individuelle des carrières.

D'ailleurs, dans leur configuration future de CAP de catégories après les prochaines élections professionnelles et dans un contexte de plus en plus tendu dans les services, elles seront amenées à traiter un volume de dossiers accru. A ce titre, les CAP sont un bon indicateur de ce qui se passe dans les services et de la vie quotidienne des agents dans leur travail.

S'agissant du corps des attachés, nous avons à la fois des éléments de satisfaction et des éléments d'inquiétude dont nous souhaitons vous faire part.

Satisfaction en matière d'évolution indemnitaire

Satisfaction d'abord quant aux évolutions récentes ou annoncées en matière indemnitaire. Nous ne pouvons que saluer l'harmonisation intervenue, il y a déjà quelques temps, au niveau de l'IFSE entre les attachés d'administration centrale et ceux affectés en services déconcentrés d'Ile-de-France. C'était d'ailleurs une demande forte de l'UNSA.

De même, la convergence indemnitaire des corps administratifs est aussi une bonne chose, même si ses effets sont naturellement variables selon les agents. Certains dossiers n'ont par ailleurs pas pu être traités lors de la bascule, essentiellement pour des raisons informatiques, mais nous sommes conscients des efforts déployés par les services de la DRH (bureau PAM1) pour régulariser ces situations, qui sont désormais résiduelles. Nous espérons que la convergence indemnitaire sera pleinement mise en œuvre très prochainement pour tous les attachés concernés.

Toujours dans le domaine indemnitaire, nous sommes satisfaits également que, dans le cadre des mesures catégorielles, les socles de l'IFSE soient appelés à connaître une nouvelle revalorisation, qui va s'ajouter à la convergence indemnitaire de cette année. Cette revalorisation est toutefois limitée aux seuls attachés d'administration centrale et des services déconcentrés d'Ile-de-France, ce qui nous interpelle. L'UNSA a d'ailleurs attiré l'attention de la DRH sur le sort réservé aux attachés de 1^{er} niveau relevant groupe de fonction 2, en poste en service déconcentrés, qui subissent un « décrochage » d'IFSE encore plus fort que celui que connaissent les attachés des autres groupes par rapport à leurs collègues d'AC et de SDiF. Le DRH, Monsieur Clément, a assuré le 9 juin dernier aux représentants du personnel que cette situation spécifique serait expertisée.

On peut noter par ailleurs que ces mesures catégorielles introduisent de fortes différenciations sur le CIA des agents, toujours entre administration centrale et services déconcentrés, alors qu'on ne voit pas quel critère particulier le justifie. Que l'on sache, les attaché(e)s de service déconcentré ne sont pas moins méritant(e)s que les attaché(e)s d'administration centrale.

La très forte augmentation du CIA des agents A+ (+33%) suscite également des interrogations. Sans dénier le droit aux collègues de catégorie A+ de voir leur CIA abondé, n'aurait-on pas pu toutefois répartir cette enveloppe catégorielle de façon plus équitable avec les agents de catégorie A ?

L'évolution est néanmoins positive, même si nous appelons encore de nos vœux une harmonisation de l'indemnitaire par le haut au sein même de la catégorie A.

Le contexte inflationniste actuel plaide en effet en faveur de cette évolution. Rappelons que l'UNSA souhaitait une augmentation de 10 % de la valeur du point d'indice, qui n'a pas bougé depuis 2016. A cet égard, la revalorisation décidée annoncée mardi de 3,5 % est certes une bonne chose mais ne compense pas l'intégralité des hausses du coût de la vie cumulées ces dernières années.

Des inquiétudes

Restent des points d'interrogation, voire des inquiétudes, à l'aune d'une situation d'ensemble qui n'est pas simple, tant en ce qui concerne le devenir des services que celui des agents eux-mêmes.

Les attachés restent en effet soumis à des contraintes qui se sont renforcées avec les années, l'ensemble des agents de la catégorie A étant confronté à des défis de plus en plus nombreux.

La fongibilité des postes, les réorganisations multiples, l'incertitude sur le maintien de certaines missions et sur le périmètre d'intervention de l'Etat alimentent un climat anxieux, sont source de RPS et font parfois perdre aux agents le sens de leur travail. Rappelons d'ailleurs qu'une bonne réorganisation – quelles qu'en soient les causes – doit reposer sur des constats de départ clairs et nécessite une adhésion des agents pour qu'elle puisse donner des résultats positifs.

S'agissant des attachés, nous constatons que la procédure de mobilité n'a pas gagné en transparence depuis la mise en place des lignes directrices de gestion. Cette opacité favorise les craintes de favoritisme pour certaines nominations et la survenance d'un certain « plafond de verre » pour des postes qui, autrefois, étaient naturellement ouverts aux attachés mais qui leur paraissent désormais moins accessibles. Nous demandons l'établissement de bilans réguliers concernant la mobilité des attachés et,

plus largement, des agents de catégorie A, permettant de mesurer au fil du temps l'impact des règles en vigueur en la matière. Il est aussi souhaitable de connaître chaque année le ratio candidatures/affectations et les raisons ayant pu conduire à ce qu'une mobilité n'aboutisse pas. Cela pourrait permettre de dégager des lignes de conduites pour la DRH, par-delà les lignes directrices de gestion elles-mêmes.

Nous souhaitons aussi une vigilance toute particulière sur la situation des agents en RQTH. Il nous apparaît opportun que la DRH réaffirme fortement le principe selon lequel les avis défavorables sur les candidatures d'agents en priorité légale doivent rester exceptionnels. Les LDG relatives aux mobilités disposent d'ailleurs (p. 14) que *"L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin."*

Concernant les promotions, certains points nous paraissent devoir être soulignés, notamment l'accompagnement des attachés promus au 2^e grade (APAE), du moins ceux qui le souhaitent, pour renforcer leurs chances de bien démarrer cette nouvelle phase de carrière. Par ailleurs, s'agissant de l'accès à la hors classe, nous regrettons encore des disparités fortes entre zones de gouvernance pour les propositions de promotions. Que compte faire la DRH sur ce point ? A ce stade, l'intégralité des emplois budgétaires ouverts au 3^e niveau de grade n'est pas encore pourvue.

S'agissant de l'emploi fonctionnel (CAEDAD), l'accroissement du nombre d'emplois budgétaires est nécessaire pour renforcer les possibilités de détachement d'APAE sur l'emploi de CAEDAD, notamment en considération de ce qui est pratiqué du côté de la filière technique.

Enfin, en ce qui concerne l'accès au corps des administrateurs de l'Etat, il est souhaitable que notre pôle ministériel s'implique davantage dans la promotion de nos collègues, dans le cadre des nouvelles dispositions statutaires relatives à ce nouveau corps pour accroître les chances des agents de nos ministères d'y accéder.

Tels sont les points sur lesquels nous souhaitons appeler votre attention.