

DÉCLARATION PRÉALABLE DES ÉLU(E)S DE L'UPCASSE A LA CAP DES ATTACHE(E)S DU 20 MAI 2020

Madame la Présidente,

Chers collègues,

L'histoire retiendra que la dernière CAP promotion aura été organisée au travers d'un vote électronique compte tenu de l'état d'urgence sanitaire. Les conditions d'organisation de cette CAP, consacrée notamment aux tableaux d'avancement permettant l'accès au troisième grade d'Attaché(e) Hors Classe (AHC) et à l'Echelon Spécial (ES AHC), mais aussi à l'intégration de plusieurs agents dans le corps des AAE, auront été tout à fait particulières.

Pour autant, malgré la situation professionnelle hors norme vécue par les personnels de la DRH, soumis au télétravail depuis plusieurs semaines, cette CAP aura donc pu se tenir. Nous saluons ici tout le travail préparatoire engagé par l'administration qui aura permis de mener à bien cette CAP. Nous les remercions également, une nouvelle fois, pour les quelques jours supplémentaires qui ont été accordés aux élu(e)s de la CAP pour étudier dans de bonnes conditions les 120 dossiers retenus par les harmonisateurs et soumis à leur examen : 89 dossiers pour le TAAHC et 31 pour l'ES.

A propos du TA AHC 2020, plusieurs points particuliers nous ont interpellé et nous voudrions les souligner dans cette déclaration. Tout d'abord, 75 postes sont ouverts à la promotion au grade d'AHC. Ce volume est conséquent, sauf qu'il est à prévoir, de nouveau, comme les années précédentes, que nous ne ferons pas le plein du troisième grade et que l'administration se refusera à exploiter tout ce volume de promotions possibles.

Même si nous avons noté un dialogue social de qualité lors de la réunion de pré-CAP en visioconférence du 18 mai (*malgré des conditions techniques assez pénibles*), l'administration semblant être à l'écoute des représentants du personnel sur des dossiers que la DRH n'avait pas préalablement identifiés, nous demandons à l'administration d'exploiter ce volume de promotions possibles à son maximum.

Certains chefs de service et harmonisateurs utilisent pleinement leurs prérogatives pour proposer de nombreux collègues à la promotion sur leur périmètre d'harmonisation. Nous les en remercions. A l'inverse, d'autres peinent encore à faire remonter suffisamment de dossiers, quand bien même ils représenteraient une part importante des agents promouvables. Mais nous constatons aussi, avec satisfaction, que nous avons été entendus puisque certains harmonisateurs ont remonté pour ce TA 2020 des volumes de promotions bien plus importants que les années précédentes.

L'un des enjeux de ce TA AHC sera notamment de sécuriser la promotion au profit des collègues APAE qui interviennent sur des postes de SG et qui seront appelés à rejoindre les SGC dans les prochains mois. Comme l'année dernière, l'UPCASSE réitère sa demande qu'un traitement spécifique soit assuré au profit de ces agents qui doivent partir au ministère de l'intérieur au plus haut, afin de ne pas se retrouver l'année prochaine, dans le meilleur des cas en fond de classement du Ministère de l'Intérieur et, dans le pire des cas sans être proposé du tout. Il faut sécuriser dès cette année leur promotion pour un déroulement de carrière décidé par les MTES/MCTRCT. Une question à ce sujet : quelle sera la situation des CAEDAD qui sont dans des SG de DDI et qui doivent rejoindre le SGC dans les prochains mois ?

Pour le TA ES AHC 2020, 14 postes qui sont ouverts cette année. Pour la première fois, nous avons plus de propositions que de postes disponibles, il faut le souligner et nous en sommes ravis. Pour l'UPCASSE, priorité doit être donnée aux agents ayant démontré un parcours de qualité, proches d'un départ en retraite afin de pouvoir remettre en jeu rapidement des postes pour les prochaines années.

Au-delà de ces sujets, le confinement qui aura été la règle depuis la mi-mars a provoqué de nombreuses difficultés de fonctionnement au niveau de l'activité courante des bureaux et services en charge de la GRH, ce qui est parfaitement compréhensible.

Nous avons cependant été alertés par certains collègues sur des retards de gestion administrative ou financière dont certains sont antérieurs à la crise sanitaire, démontrant une certaine fragilité structurelle parfois, en dépit des réorganisations engagées. Notre réponse était simple : signalez-vous auprès

de votre BRH et patientez un peu, car les équipes de GRH sont mobilisées sur la garantie de maintien de la paie depuis le début de la crise.

Le retard risque cependant de s'accumuler et la vigilance s'impose, car les incidences individuelles peuvent être parfois assez conséquentes. Nous suggérons d'envisager de dresser un état des lieux le plus exhaustif possible de ces retards et de mesurer la charge de travail et les moyens en renfort à consacrer au rattrapage de la situation. Un plan exceptionnel de rattrapage pourrait être nécessaire, et l'emploi de vacataires supplémentaires à la DRH et dans les BRH pourrait s'avérer incontournable pour soulager les équipes en place qui sont déjà bien sollicitées. D'après une récente enquête réalisée du 2 au 7 avril par les éditions TISSOT auprès de 160 professionnels des ressources humaines, pas moins de 90 % des sondés se déclaraient « proches de l'épuisement »...

Dans le cadre du suivi que les élu(e)s de l'UPCASSE assurent à propos des concrétisations de promotions de nos collègues, qu'ils soient récemment accueillis dans le corps des Attaché(e)s ou en recherche de concrétisation de leur principalat, nous savons que certaines personnes pourraient être en difficulté, le confinement que nous venons de vivre n'arrangeant pas les choses : absence de solution de mobilité parfois, projets professionnels refusés par les services, voire projets approuvés depuis quelque temps mais non encore validés définitivement par la DRH, etc.

Serait-il possible d'indiquer aux élu(e)s de la CAP les situations qui demeurent en attente de concrétisation AAE ou APAE, notamment à propos des lauréats de l'examen professionnel APAE 2019 ?

L'UPCASSE a bien noté l'arrêté d'ouverture de l'examen professionnel d'APAE 2021, sujet important pour le déroulement de carrière de nos collègues Attaché(e)s du premier grade. Nous avons saisi le DRH à ce sujet par notre courrier du 27 avril 2020. Nous avons questionné l'administration notamment sur les PEC, dans le prolongement de notre rencontre avec la DRH et la Présidente du jury pour présenter les résultats de notre enquête engagée en 2018 auprès des candidat(e)s à cet examen.

Serait-il possible de recevoir prochainement une réponse à nos interrogations formulées dans le courrier du 27 avril 2020 ?

S'agissant des promotions vers les catégories supérieures, l'UPCASSE souhaiterait savoir si une PEC pourrait être organisée pour le tour extérieur d'Administrateur Civil, au profit des agents en administration centrale, en services déconcentrés ou dans les établissements publics ?

Pour ce qui concerne l'accès au corps des Inspecteurs d'Administration du Développement Durable (IADD), l'UPCASSE vous demande si des postes seront ouverts et sous quelle forme (*liste d'aptitude ou concours sur titre*) ?

La gestion des emplois fonctionnels de CAEDAD reste aussi une préoccupation constante pour les représentants de l'UPCASSE. La DRH veille à la régulation de la gestion de ces emplois mais avec des contraintes qui restent importantes.

L'UPCASSE réitère sa demande d'augmenter le nombre d'emplois fonctionnels dont peuvent bénéficier les Attaché(e)s qui, rappelons-le, bénéficient de deux fois moins d'emplois que leurs collègues cadres de la filière technique, toute proportion gardée sur les effectifs respectifs. Il en va de l'équité de traitement entre les cadres, qui s'impose d'autant plus du fait de l'approche par macro-grade retenue dans la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Plus largement, l'UPCASSE suggère à l'administration d'organiser une réunion de travail de suivi sur l'emploi fonctionnel de CAEDAD, avec les élu(e)s CAP, pour réaliser un bilan d'étape de la note de gestion d'avril 2019.

Sur le plan indemnitaire, les Attaché(e)s, comme d'autres fonctionnaires concernés par le RIFSEEP, restent en attente de connaître les règles qui s'appliquent désormais au ré-examen de l'IFSE prévu par l'article 2 du Décret RIFSEEP de 2014 et liée à l'expérience acquise. Nos ministères avaient retenu le principe d'un ré-examen quadriennal et il s'applique donc depuis le 1^{er} janvier 2020.

Il y a plus d'un an, nous attirions l'attention de l'administration sur ce point et des travaux préalables engagés courant 2019 semblaient encourageants. Nous aurions pu aboutir à des règles dévoilées aux agents et aux services avant l'échéance du 1^{er} janvier 2020. Hélas, à ce stade, en mai 2020, ces règles ne sont toujours pas finalisées, alors même que d'autres ministères

ont déjà décliné cette revalorisation d'IFSE (MI, MAA, MEN par ex.). Il est d'ailleurs dommage que ces règles n'aient pas été connues avant le déclenchement de la campagne des entretiens professionnels.

Il nous semble désormais urgent de finaliser ces règles spéciales et d'indiquer aux services employeurs comment ils vont devoir procéder, et aux agents ce à quoi ils peuvent prétendre. L'UPCASSE demande à être associée en tant qu'organisation représentative des cadres administratifs du MTES/MCTRCT, totalement concernés par le RIFSEEP, à une prochaine réunion de travail sur ce sujet si l'administration envisage de le faire.

Sur le sujet indemnitaire toujours, les règles se précisent pour la détermination des conditions d'octroi de la prime exceptionnelle liée à la mobilisation lors du confinement. Mais, contrairement à certains qui laisseraient miroiter un bénéfice le plus large possible et qui chercheraient à lutter contre toute tentative de l'administration de « *priver la quasi totalité des agents du bénéfice de cette prime* », l'UPCASSE reste réaliste et pragmatique, comme à son habitude. Il est évident que cette prime sera versée à celles et ceux qui auront été indéniablement et particulièrement mobilisés, donc tous n'y auront pas droit, il faut être lucide.

L'UPCASSE souhaite cependant, au titre de sa représentativité légitime du corps des Attaché(e)s, être associée à la réflexion qui sera menée par la DRH pour préciser les modalités d'attribution de cette prime exceptionnelle aux cadres de nos ministères.

En parallèle, il faut poursuivre toutes les initiatives susceptibles de simplifier la charge administrative des BRH, y compris sur le volet indemnitaire.

A propos des notifications d'IFSE par exemple, ne pourrions-nous pas envisager une notification annuelle qui ne soit déclenchée qu'en cas de changement de la situation administrative du bénéficiaire (*promotion dans le corps, changement de groupe de fonctions, avec le détail des modifications voire des rappels indemnitaires, etc.*). A l'inverse, une précédente notification pourrait s'appliquer durant plusieurs années, tant que la situation de l'agent resterait inchangée. Cela permettrait de réduire un peu la charge de travail récurrente et inhérente aux seules notifications indemnitaires. Nous souhaiterions avoir une réponse sur cette proposition très pragmatique.

D'ailleurs, plus largement, la mise en place d'un système facilité de notifications par voie électronique, avec un accusé de réception authentifié, permettrait aussi de mettre un terme à certaines pratiques encore observées consistant à opérer des notifications « de la main à la main », plutôt proscrites dans le cadre de la pandémie et pas très écologiques, de surcroît.

Avant de conclure, en cette période difficile de lutte contre le Covid-19 et de reconfiguration profonde de nos modes de vie et nos pratiques professionnelles, nous pensons à tous nos collègues, dans toutes les directions, les services et établissements publics, qui s'investissent sans compter, au quotidien, parfois en soirée, parfois le week-end, pour permettre à l'administration de remplir sa mission de service public.

Nous invitons l'administration à continuer d'être particulièrement vigilante sur la santé psychologique des personnels qui sont engagés dans cette mobilisation de tous les instants. La charge mentale liée soit à un télétravail omniprésent, soit à des déplacements sur site dans des conditions difficiles voire stressantes, soit à un travail sur le terrain dans des conditions pénibles, doit amener l'employeur à beaucoup d'attention et à envisager un suivi et des prestations de soutien de nature particulière.

Plusieurs outils ont déjà été mis en place pour proposer notamment une écoute, des conseils et un accompagnement psychologique mais, au-delà, nous invitons aussi tous les directeurs, chefs de service, responsables d'établissements publics, à combiner exigence d'activité et bien-être des collaborateurs.

Il faut respecter le droit à la déconnexion pour tous et notamment au profit des cadres. Ce droit doit s'imposer avec force en ce moment, c'est le moment de bien en appréhender les contours et de nous l'approprier, à tous les niveaux. Il en va de la santé des personnels et donc de la vitalité des équipes. Il en va aussi de la pérennité et de l'acceptabilité du télétravail qu'un récent décret entend encore élargir.

La mise en œuvre des plans de reprise d'activité doit également être l'occasion de se soucier de ces aspects. La reprise des activités doit être opérée de façon progressive, avec une montée en puissance intégrant une période de ré-adaptation du collectif de travail. Sans compter sur le besoin aussi pour de nombreux cadres de pouvoir « souffler un peu »...

Cet appel à la vigilance doit s'imposer à tous les cadres vis-à-vis de leurs collaborateurs. Soyons tous vigilants individuellement et collectivement.

Enfin, nous voici donc à l'aube d'une nouvelle ère, celle de l'avènement des Conseillers Syndicaux qui vont désormais accompagner les agents dans leurs processus de mobilité et de promotion, notamment.

Les élu(e)s de la CAP seront naturellement les interlocuteurs privilégiés des agents dans ces domaines, car ils possèdent l'expérience nécessaire, la connaissance des règles et des situations. Les élu(e)s UPCASSE de la CAP des AAE connaissent bien les Attaché(e)s, depuis très longtemps et pas seulement au gré des opportunités syndicales du moment...

Mais cette nouvelle orientation, engagée par la Loi de Transformation de la Fonction Publique d'août 2019, mettra du temps à s'intégrer dans les pratiques et il nous semblerait essentiel d'envisager toute démarche, même transitoire, susceptible de faciliter la poursuite du dialogue social dans ces domaines. Il faut donc permettre aux élu(e)s de la CAP de continuer à jouer un rôle moteur sur ces sujets, tout le monde serait gagnant.

Toute initiative de l'administration sera la bienvenue et nous restons à sa disposition pour envisager toute adaptation qui pourrait lui paraître utile pour garantir des prises de décision, qu'elles soient liées à une mobilité ou une promotion notamment, les plus éclairées et concertées possible.

Cet enjeu trouve notamment à s'appliquer dans le cadre du cycle de mobilité de printemps, pour lequel les décisions seront prises dans les prochaines semaines, avec une prise de poste prévue pour le 1^{er} septembre prochain.

Merci pour votre attention et pour les actions que vous pourriez entreprendre sur tous ces sujets. Vous pouvez compter sur les représentants de l'UPCASSE pour participer activement aux travaux que vous engagerez, afin d'améliorer la situation et la carrière des Attaché(e)s mais aussi le bon fonctionnement de notre administration.

*Signé : les élu(e)s UPCASSE
à la CAP des AAE des MTES et MCTRCT*