



CAP nationale des attachés du MTES/MCT
Le 7 décembre 2017

Madame la Présidente,
Mesdames et messieurs,
Chers collègues,

L'UNSA-UPCASSE est satisfaite d'avoir comme présidente de CAP une sous-directrice dont l'emploi fonctionnel a été reconduit pour deux ans : cette décision, dont nous vous félicitons, va permettre de poursuivre le travail sur les dossiers urgents signalés par Madame la Secrétaire Générale et qui sont donc inscrits dans l'agenda social.

L'UNSA-UPCASSE se félicite que tous les postes ouverts à l'examen professionnel d'APE ont été pourvus par le jury. Nous regrettons toutefois qu'une liste complémentaire n'ait pas été envisagée pour couvrir des défections éventuelles.

Comme nous l'avions demandé en pré-CAP, pouvez-vous donner les statistiques sur le nombre d'inscrits et de présents à ce dernier examen professionnel ?

Nous espérons que l'attractivité de ce dernier, réamorcée l'an passé après deux années de baisse significative dont nous nous étions alarmés auprès de vos services dans [un courrier du 4 mai 2016](#), n'a pas faibli.

Cela étant, si nous examinons de plus près les dossiers du tableau d'avancement au choix de cette année, nous observons une augmentation significative du nombre de dossiers présentés au TA « classique » : 63 contre 50 l'an passé si l'on retient les agents classés favorablement par les harmonisateurs.

A noter également que les agents non retenus passent de 30 à 38 toujours au titre du TA classique.

L'UNSA-UPCASSE note très positivement que des chefs de service manifestent un souhait de reconnaissance des attachés par un acte de management fort qui est celui d'une promotion de grade.

On aimerait qu'il en soit ainsi aussi pour les propositions pour le grade d'attaché hors classe ! Toutefois, cette évolution semble mettre en lumière ce que nous avons pointé dans notre courrier, à savoir des questionnements sur le contenu des épreuves et le format RAEP. Plusieurs agents ne se situent plus dans ce type d'épreuves et ne présentent plus l'examen professionnel. Cela doit alerter l'administration.

Pour mémoire, nous vous rappelons que nous n'avons jamais reçu de réponse à ce courrier du 4 mai 2016...

En tout état de cause, l'augmentation des propositions transmises par les chefs de service et le maintien du nombre de poste offerts, démontre une insuffisance manifeste pour répondre aux besoins de reconnaissance des parcours et de l'engagement professionnel des attachés.

Nous réitérons notre demande d'avoir les éléments statistiques déjà demandés lors de la précédente CAP sur les perspectives d'évolution des effectifs au regard des départs en retraite, pour chacun des grades. Il est indispensable de s'assurer que le pyramidage du corps des attachés du MTES/MCT respecte celui des autres Ministères et particulièrement ceux qui nous sont semblables.

A titre de comparaison, nos camarades du MAAF avaient un pyramigae bien meilleur que le nôtre

en 2016 puisque 44 % des effectifs du corps concernaient des APE, bien loin des 34 % observés au 31/12/2014 au MTES/MCT (et confirmés au vu des effectifs annoncés pour cette fin d'année dans le cadre de la préparation des élections de fin 2018).

Nous demandons ces éléments rapidement pour les prochaines réunions de travail annoncées sur les règles de gestion des promotions à AHC et des nominations sur l'emploi de CAEDAD. Avez-vous des actes à nous communiquer à ce sujet ?

Toujours dans le cadre du tableau d'avancement au choix pour APE, nous avons noté votre volonté émise en pré-CAP de réduire le nombre de promotions dédiées au Contrat de Fin de Carrière et aux retraitables.

Une nouvelle fois, pour répondre aux besoins exprimés au titre du TA classique, l'administration veut « prendre aux uns pour donner aux autres » et en gros « partager la misère » : ce n'est pas acceptable !

Nous rappelons également que le PPCR prévoit des promotions de grade aux agents méritants qui n'en n'ont jamais eu dans leur carrière.

Il est vrai que ce « jeu de transfert », c'est ce que l'administration entend faire pour donner plus d'emplois de CAEDAD à des APE et éviter de devoir augmenter le contingentement des 140 emplois que l'UNSA ne cesse de réclamer, notamment pour réduire les écarts intolérables avec nos camarades de la filière technique.

A l'évidence, les tendances observées tendent à démontrer que le nombre de postes d'APE est manifestement insuffisant et nous demandons à ce que l'année 2018 soit mise à profit pour trouver des solutions à cette situation qui pénalise le déroulement de carrière de nos collègues attachés.

Concernant le RIFSEEP, nous vous rappelons que près de 1000 attachés ont signé une pétition portée par l'UNSA-UPCASSE visant à dénoncer le gel indemnitaire qu'ils subissent depuis 2 ans et le refus d'appliquer les règles de gestion prévues par la DGAFP. Quelle est la réponse à ce problème maintes fois évoqué par l'UNSA ? Sur le dernier point, nous vous rappelons que l'UNSA a saisi le Conseil d'État pour demander l'annulation de certaines dispositions non conformes aux textes.

S'agissant des mobilités, nous avons pris acte de la décision de Madame la Secrétaire Générale de lancer une nouvelle expérimentation de gestion dite au fil de l'eau de la mobilité de certains postes de cadres supérieurs en DAC. Nous maintenons notre total désaccord sur cette démarche et nous l'avons expliqué lors de la réunion de septembre dernier.

Une question se pose toutefois : est-ce à dire que pour les postes en question, ceux-ci ne seront donc plus publiés dans le cycle normal pendant la phase expérimentale ?

Enfin de manière pratique, comment les choses vont s'organiser ? La note de l'administration n'apporte pas un cadrage précis sur la gestion du dispositif.

Pour l'UNSA-UPCASSE, l'équité de traitement et la transparence suppose de caler les choses pour garantir la transparence nécessaire.

Pour quelles raisons les postes ne sont pas publiés sur le site internet de nos ministères accessibles à tous, y compris aux agents en poste dans les établissements publics ?

Enfin, quand allons nous avoir la réunion avec le nouveau sous-directeur qui a en charge les mobilités interministérielles ? Qu'avez-vous prévu de mettre en place afin que les élus de la CAP ne découvrent pas au dernier moment les dossiers de mobilité, un peu comme vos équipes à MGS qui font le maximum dans un cadre de travail de plus en plus contraint ? Les moyens de la DRH pour gérer le corps des attachés et en l'état de votre organisation, ne sont pas suffisants et il est urgent d'y apporter des réponses.

Enfin, nous demandons à disposer du calendrier des pré-CAP et des CAP de 2018 social pour le faire.

Nous vous remercions de votre attention.