

CAP-Ensemble!



Unis pour mieux vous représenter en CAP

CAP des attachés d'administration du 20 novembre 2019

La commission administrative paritaire des attachés d'administration de l'État s'est réunie le 20 novembre 2019, sous la présidence de Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SRH, secrétariat général). L'union CAP-Ensemble!, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Laurence Guillard, Catherine Barbier, Anne-Laure Tarascon et Marie-Anne Destefanis.

Les points inscrits à l'ordre du jour concernaient principalement les mobilités, les détachements, les intégrations, l'accès au corps par liste d'aptitude au titre de 2019, les avancements de grade pour 2020 (principal, hors classe, échelon spécial hors classe) et les recours. Les résultats ont été transmis par CAP-Ensemble! à tous les agents du corps des attachés par un courriel personnel. Ils ne sont pas repris dans cet article.

Les élus CAP-Ensemble! ont questionné l'administration sur des sujets relatifs aux compétences et à l'organisation des CAP dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, au projet de charte et aux futures lignes directrices de gestion (LDG), à l'impact de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) sur le corps des attachés, au contrat de fin de carrière et à la rupture conventionnelle. Leur intervention est reproduite ci-après, suivie des réponses apportées par l'administration.

« Madame la Présidente, mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Cette CAP s'ouvre dans un contexte très particulier de réforme de l'État et de la fonction publique, où les maîtres mots sont fusion, suppression, transformation, restructuration, avec une loi qui va profondément changer les modalités d'examen des mobilités (2020) et des promotions (2021).

Compétences et organisation des CAP : un dialogue social appauvri

En effet, la loi de transformation de la fonction publique acte la suppression des compétences des CAP en matière de mobilités et de promotions, auxquelles les organisations syndicales de CAP-Ensemble! sont profondément attachées. L'existence des CAP telles que nous les connaissons est la garantie d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents.

CAP-Ensemble! en est convaincue, la disparition de compétence des CAP en matière de mobilité, d'avancements de grade et de promotions appauvrira un dialogue social déjà malmené et placera hors du contrôle de leurs représentants le respect de l'équité de traitement des agents.

On le sait maintenant, les élus ne se réuniront plus que pour examiner les recours et le disciplinaire.

L'administration confirme que les CAP ne seront plus compétentes pour rendre un avis préalable concernant les mutations des agents à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les mobilités et les promotions, l'agent sera désormais en prise directe et unique avec la chaîne RH ; les syndicats n'auront plus qu'un rôle dans le cadre des recours.

Lignes directrices de gestion

Les futures lignes directrices de gestion (LDG) fixeront les orientations générales en matière de mutation et de mobilité. Le décret relatif aux LDG doit être adopté d'ici la fin de l'année. Nos représentants s'inquiètent du délai court, d'ici le CTM du 17 décembre 2019, pour finaliser ces LDG. Pouvez-vous d'ores et déjà nous indiquer ce qu'il en ressortira pour les prochaines CAP ?

Concernant le projet de charte de gestion du corps que vous nous avez soumis pour avis lors de la pré-CAP du 13 novembre 2019, nous rappelons que toutes les nouvelles modalités du fait des prochaines lignes directrices de gestion vont être présentées au CTM du 17 décembre prochain. Aussi, nous demandons que la CAP se réunisse en janvier, une fois ces LDG validées, car cela va nécessairement changer la donne. Ces points devront y être intégrés et un groupe de travail format CTM serait la meilleure configuration.

Le travail sur les lignes directrices de gestion (LDG) a commencé afin d'aboutir à un système opérationnel pour 2020. Il concerne trois volets : les règles de mobilité, les règles de promotion et la politique RH générale. Le projet n'a pas pour objectif de tout revoir. En effet, le système actuel était globalement satisfaisant et une « révolution » pourrait générer une augmentation des recours non souhaitée par l'administration. Celle-ci souhaite concilier deux objectifs sur les mobilités : pourvoir les postes vacants et permettre aux agents de dérouler des parcours de carrière tout en gardant de la transparence. L'outil qui sert actuellement sera conservé dans un premier temps en tentant de l'adapter, notamment par une information directe des agents sur les avis rendus par les structures.

Il y aurait maintien d'un cycle de mobilités de printemps comportant les postes vacants et les postes susceptibles d'être vacants et deux cycles de milieu et fin d'année uniquement pour les postes vacants afin de compenser la suppression de l'additif. La plupart des autres ministères auraient également prévu de conserver des cycles de mobilité, particulièrement au printemps pour des prises de poste au 1^{er} septembre.

Deux groupes de travail se tiennent pour les mobilités. Le premier concerne les postes d'enseignement et doit être abouti en janvier pour respecter les délais

pour les mobilités avant la rentrée 2020. L'autre groupe de travail concerne l'ensemble des autres cas.

Concernant les deux autres chantiers, les discussions sur les LDG des promotions se feront courant 2020 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2021. Celles sur les règles générales RH se feront au 1^{er} semestre 2020 pour une validation au CTM dans la foulée.

Une évaluation des LDG serait faite à l'issue de l'année 2020 pour les adapter aux besoins.

Des CAP par catégorie?

Par ailleurs, nous nous interrogeons et nous nous inquiétons sur le sens de l'article 10 de la [loi du 6 août 2019](#) qui stipule que «*pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires [...], sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires [...]*». Au ministère, le SRH et les bureaux de gestion sont-ils concernés par une éventuelle prochaine organisation des CAP non plus par corps et filière mais par catégorie (A, B et C) ou par filière complète ou inter-corps ?

L'administration est restée floue sur le sujet qui ne semble pas être clair encore pour elle.

Organisation territoriale de l'État : impact sur le corps des attachés

CAP-Ensemble! voit des effets négatifs de l'organisation territoriale de l'État avec la création des SGC (secrétariats généraux communs) et la transformation des administrations centrales avec la chasse aux doublons, la délocalisation, et les postes supprimés d'encadrants qui vont impacter nos collègues attachés, qu'ils soient secrétaires généraux en DDI ou cadres intermédiaires en administration centrale.

L'impact de la réorganisation sur l'activité de nombreux attachés d'administration de l'État sera donc nécessairement important (mobilité forcée, déroulement de carrière limité, absence de perspectives,...). Dans un contexte où la transformation des administrations centrales et déconcentrées est affichée comme une priorité du gouvernement, nous souhaitons que les grands principes de l'accompagnement RH soient mis en œuvre et définis de concert avec les représentants des personnels, en lien avec les CAP et les CHSCT.

Aussi, nous vous demandons comment le ministère compte s'organiser pour accompagner les attachés concernés. Au travers de cette question est posée celle de la place des attachés dans le ministère et dans les établissements publics.

L'administration a commencé par « botter en touche », une réunion interministérielle devant se tenir le 21 novembre 2019 sur le sujet et aucun texte n'étant encore stabilisé.

Néanmoins le guide du préfigurateur et le projet d'instruction RH apporteront des réponses à nos questions. Il y aurait un calendrier défini, un droit au retour et la précision des conditions d'accueil, notamment à travers une foire aux questions.

Par exemple, ceux qui ne rejoindraient pas le SGC pourraient obtenir une mission temporaire et un accompagnement RH par les Igaps. Ceux qui rejoindraient le SGC auraient un droit au retour ; l'administration prévoit de faire un suivi de ces agents dans les deux ans qui suivent la création des SGC et le transfert des agents, à l'instar de ce qui a été fait lors de la fusion des régions.

Des mesures d'accompagnement seraient mises en place puisque [l'opération sera reconnue comme une restructuration](#). Les attachés qui auraient fait mobilité avant la parution des textes ne pourraient pas bénéficier de ces mesures mais cette anticipation leur permettrait d'avoir une meilleure adéquation du poste avec leurs souhaits.

Fiches de poste : fléchage du corps pressenti

Depuis l'application de la [note de service 2019-190 du 6 février 2019](#), qui est un guide de recrutement pour permettre de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère, nous avons constaté qu'un certain nombre de fiches de poste publiées à la circulaire générale de mobilité de printemps indiquent, outre la catégorie, le corps pressenti qui n'est pas nécessairement en lien avec la description des missions du poste (par exemple, une fiche de poste en catégorie A est profilée pour un IAE alors que les missions décrites relèvent plutôt de la filière administrative).

Nous nous interrogeons sur les raisons ou motifs de ce fléchage sur un corps plutôt qu'un autre, qui ne se justifie pas nécessairement.

L'administration affirme ne pas avoir de volonté de fléchage des postes et demande que les organisations syndicales lui fassent remonter les cas qui auraient pu être identifiés.

[À titre d'exemple, CAP-Ensemble ! signale d'ores et déjà, dans ce compte rendu, la fiche de poste n° 80623 de la campagne de mobilité du printemps 2019 : « DDT Ain, missions : animer, organiser et coordonner l'activité de l'unité PAC, organiser la campagne PAC, assurer la communication relative au domaine ». CAP-Ensemble ! pensera à récupérer d'autres fiches de poste pour les faire suivre à l'administration.]

Contrat fin de carrière, rupture conventionnelle

À la dernière CAP, concernant la mise en place d'un contrat de fin de carrière pour les attachés, il avait été dit que les réflexions étaient suspendues car le projet de loi de réforme de la fonction publique prévoyait d'introduire une possibilité de rupture conventionnelle et qu'il fallait donc attendre d'en connaître les conditions financières et juridiques pour voir quel usage il était possible de faire de « cet outil ».

Depuis, le projet de décret fonction publique relatif à la procédure expérimentale de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires à partir de 2020 est en cours de validation. Où en est votre réflexion sur ce point ? »

L'administration répond que le projet de décret interministériel sur la rupture conventionnelle est en cours. Il y aura des marges d'adaptation pour les

ministères. Les organisations syndicales seront consultées lorsque les textes seront stabilisés et que leur traduction sera à faire pour le ministère de l'Agriculture.

Il est peu probable que cela ouvre la voie à un contrat de fin de carrière.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !