

RÉUNION du 4 janvier 2017

Gestion, carrière et perspectives pour le corps des AAE

RÉUNION du 7 décembre 2016

RIFSEEP - Gestion de l'emploi fonctionnel et du 3^{ème} grade

CAP du 6 décembre 2016

Points à l'ordre du jour :

- TA à APAE 2017 ; TA à ES AAHCE 2016 ;
- Infos nominatives à ES CAEDAD 2016 ;
- Suites des mobilités, cycle 2017-3 ;
- Titularisation
- Recours sur compte-rendu entretien professionnel ;
- Concrétisation des promotions AAE et APAE ;
- Détachements ; Intégrations ;
- Réorganisations de services (*reporté en février 2017*)

Points à l'ordre du jour :

Vos élus CGT à la CAP :

Jocelyne Pelé, Titulaire

Jocelyne.pele@i-carre.net - 06.24.35.20.87

Marie-Christine Van Marle, Suppléante

Marie-christine.van-marle@i-carre.net - 01.40.81.90.78

Réunion du 4 janvier 2017

Gestion, carrière et perspectives pour le corps des attaché-e-s aux MEEM/MLHD

Cette réunion avec les élu-e-s à la CAP des AAE faisait suite au report de la CAP de promotion à Attaché hors classe de juin à septembre 2016 à la demande des élu-e-s à la CAP, et à la lettre intersyndicale du 20 juin 2016 demandant en particulier une définition plus claire des règles de gestion du 3ème grade et de l'emploi fonctionnel de CAEDAD. Au-delà de ces questions, déjà évoquées lors de la réunion du 7 décembre, elle concernait l'ensemble des problèmes relatifs au corps des attaché-e-s et à ses perspectives de carrière au sein de nos ministères.

.... suite page 2 et 3

INFOS - ACTUS

A consulter sans modération !

CT des DDI du 13 décembre 2016 :

Nouvelle séquence du monologue social !

TÉLÉTRAVAIL : note de gestion du MEEM-MLHD du 28 novembre 2016

CONSEIL COMMUN FP du 6.12.2016 : communiqué de presse de la CGT Fonction publique du 8 décembre

SALAIRES : grille au 1^{er} janvier 2017, modalités de reclassement et d'avancement de grade + simulateur carrière

BONNE RETRAITE ! Courrier d'une future retraitée à la ministre Ségolène Royal

PROMOTION 2017 à AAHCE : note DRH du 17.11.2016

BILANS DE GESTION 2013 et 2014 : corps des AAE du MEEM-MLHD

EFFECTIFS : situation des effectifs au périmètre du corps des AAE géré par le MEEM-MLHD au 31.12.2015

LIBERTÉ D'EXPRESSION : pétition de soutien à une conseillère d'insertion et de probation (commission discipline au ministère de la Justice)

Calendrier

Prochaines CAP

Le 8 février 2017 : **LA à AAE 2017**
(pré-CAP les 1^{er} et 2 février)

Le 16 mai 2017 : **MOBILITÉS - Cycle 2017-9**
(pré-CAP les 9 et 10 mai)

Publication des postes le 4 janvier 2017, additif publié le 28 février 2017

Transmettez vos dossiers aux élus



Réunion du 4 janvier 2017 : gestion, carrière et perspectives pour le corps des attaché-e-s aux MEEM/MLHD

Participant-e-s pour l'administration : M. Jacques Clément (DRH), Mme Sophie Marmouget (SG Adjointe), Mme Agnès Boissonnet (présidente CAP AAE), M. Serge Billiotet (préfigurateur), Mme Mireille Maestri (CE), Mme Gina Juvigny et M. Claude Tourangin (chargés de mission du corps des AAE).

Les sujets abordés ont été les suivants :

Mode de gestion du grade d'attaché hors classe et de l'emploi de CAEDAD (suites de la réunion du 7 décembre)

Peu d'éléments nouveaux ont été apportés. Une méthodologie de travail sera proposée par la DRH à la prochaine réunion, le 24 janvier 2017, l'objectif rappelé étant de saturer les emplois de CAEDAD et les postes d'attachés hors classe en limitant le plus possible les cumuls. Les organisations syndicales ont rappelé le préalable nécessaire de la révision des arrêtés listant les fonctions «grafables» et «caedaisables» pour tenir compte des évolutions structurelles (réforme territoriale, fonctions dans les établissements publics notamment). La CGT a insisté sur la nécessité d'une expertise financière (NBI, utilisation de l'indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP).

Principalat

Sur les modalités de concrétisation, les éléments donnés en CAP le 6 décembre ont été rappelés mais il conviendrait qu'une note aux services les formalise.

Les élu-e-s ont demandé où en était la demande de clause dérogatoire au taux de promotion à APAE du CIGEM (actuellement 7%), afin de poursuivre le rattrapage du retard de nos ministères. Un panorama comparatif de la part des APAE dans les différents ministères est souhaité par M. Clément, le nouveau DRH, avant l'éventuelle relance auprès de la DGAFP de cette demande déjà faite il y a un an.

RIFSEEP

Un mail adressé aux services par la DRH le 9 décembre fixe un contingentement des postes dans les groupes de fonctions, qui n'est assis sur aucun texte, n'a jamais été concerté et ne peut être admis (d'ailleurs les représentant-e-s de la DRH à la réunion n'en avait pas entendu parlé !). Il convient par ailleurs que la DRH rappelle rapidement à tous les services, et particulièrement en administration centrale, que les comités techniques doivent être consultés (et non seulement informés) sur le classement des postes dans les groupes de fonctions.

ATTENTION, il s'avère que des instructions contradictoires amènent de nombreux services à seulement **INFORMER** les comités techniques au lieu de demander un **AVIS FORMEL** concernant les cotations de tous les postes.

La CGT a interpellé par mail, le DRH, Jacques Clément, après la réunion du 4 janvier afin de faire respecter les prérogatives des CT et que le niveau de responsabilité des AAE ne soit pas minimisé dans le cadre des harmonisations régionales, dans le seul objectif de "rentrer dans le cadre" de répartition en pourcentage entre les 4 niveaux de groupes de fonctions.

Aucune réponse n'a pu être donnée par la DRH aux questions sur les perspectives 2017 ? Y aura-t-il un complément indemnitaire annuel (CIA) ? Quelles mesures catégorielles ?

La CGT a demandé que soit fait un bilan du RIFSEEP 2016, incluant les établissements publics (elle a obtenu un accord de principe), et que l'effet des «décrancements» de postes dans les DREAL fusionnées soit chiffré (les agents conservent leurs montants de primes à titre individuel, mais la cotation de certains postes devrait diminuer avec la perte d'effectifs et de responsabilité : où ces «économies», qui deviendront effectives au fur et à mesure des mobilités, vont-elles aller ?)

■ Paiement des intérimis

Normalement, pas de problème. Mais si vous êtes concerné-e, vérifiez quand même ...

■ Reconnaissance de l'expertise et comités de domaine

Réouverture de l'éternel débat sur lequel le ministère piétine depuis trop longtemps, avec des retombées négatives en termes de promotion et de primes (l'expertise est cotée groupe 1 dans la grille RIFSEEP. des attaché-e-s. mais les attaché-e-s – saufs rares exceptions dans les domaines scientifiques et techniques – n'ont pas de reconnaissance de leur expertise juridique, ou autres secteurs supports). M. Clément a indiqué qu'un travail était lancé sur ce sujet dans son ministère d'origine, le MAAF. Qu'attendons-nous ?

■ Plan de requalification – promotion de B en A

L'ouverture du concours interne d'attaché des MEEM/MLHD est confirmée (67 postes par an pendant 3 ans à partir de 2017, sans impact sur le nombre d'affectations IRA). Mais nous attendons toujours des précisions sur les épreuves, la préparation, la formation post-concours éventuelle, les modalités d'affectation, le repyramidage des postes B en A.

Quant aux promotions classiques (examen professionnel et liste d'aptitude), les dispositions dérogatoires qui en doublaient le nombre pendant 4 ans après l'adhésion au CIGEM finissent en 2018. La CAP de février 2017 va promouvoir 18 de nos collègues SACDD au grade d'attaché au titre de 2017. Ensuite ce nombre retombera à moins de 10, ce qui est très insuffisant car nombre de secrétaires administratifs (un rapport du CGEDD les estime à environ 1/3) exercent de fait des fonctions du niveau de la catégorie A !!!

■ Accès des attachés aux emplois de direction (emplois DATE en particulier en DDI)

La DRH a fait remarquer qu'il n'y avait pas de diminution du nombre d'attaché-e-s accédant à des emplois de direction, mais que leur positionnement hiérarchique était à la baisse, dans le contexte de la raréfaction de ces emplois, issue de la RéATE. Actuellement, une soixantaine d'attaché-e-s sont dans le «vivier».

■ Accès des attachés au tour extérieur d'administrateur civil

D'une façon générale, le nombre de candidat-e-s baisse (de 20% en 2016) alors que le nombre de postes ouverts reste stable (31 en 2016). Pour les candidat-e-s issu-e-s des MEEM/MLHD, l'évolution est la suivante :

2014 : 4 admis-e-s pour 32 candidat-e-s,

2015 : 3 admis-e-s pour 23 candidat-e-s,

2016 : 2 admis-e-s pour 22 candidat-e-s,

La lourdeur de la préparation dans un contexte d'accroissement des charges de travail y est sûrement pour quelque chose, de même que le contexte global d'évolution de la fonction publique : a-t-on envie d'y prendre des responsabilités ? Le peut-on ?

■ Mobilité

Le caractère «à enjeux» de certains postes publiés dans le cycle intermédiaire (qui fera l'objet de CAP électroniques, inter-corps si nécessaires, en janvier 2017) nous paraît contestable.

Les postes publiés dans le cycle «normal» le 8 janvier (pour une affectation en septembre) ne sont pas tous cotés dans les groupes de fonctions RIFSEEP validés par les comités techniques des services, ce qui pose un problème de visibilité. Nous avons demandé que la cotation de TOUS les postes soient revue lors de la publication de l'additif fin février 2017.

■ PPCR

La DGFIP va faire elle-même, courant janvier, la traduction en paye de l'application du PPCR (reclassement au 1^{er} janvier 2017 et transfert de 4 points de primes en indice pour les AAE). Le reclassement administratif sera fait ultérieurement. Les éventuels actes non pris (promotions, bonifications d'ancienneté d'échelon dans les corps qui en ont ...) seront régularisés ensuite.

► **Signalez aux élues en CAP les éventuels problèmes.**

**La prochaine réunion sur les règles de gestion du corps aura lieu
le 24 janvier 2017 à 14 h 30.**

Réunion du 7 décembre 2016 : RIFSEEP et gestion de l'emploi fonctionnel et du 3^{ème} grade

Cette réunion, présidée par M. Billiotet, réunissait les élu-e-s à la CAP, MGS (Mmes Boissonnet, Braive, Remorini, Lourenco), ROR (Mme Payan, M. Nigon) et les chargé-e-s de mission.

■ RIFSEEP

Une Foire aux Questions vient d'être mise en ligne sur le site intranet de la DRH :

<http://intra.rh.sg.i2/faq-rifseep-a14075.html>

Cela semblait impossible mais cette FAQ l'a fait : apporter une interprétation encore plus restrictive du décret du 20 mai 2014 que la note de gestion du 30 septembre 2016 elle-même. Morceaux choisis : un attaché principal en administration centrale qui n'encadre qu'un seul agent sera classé en groupe 3 et «*son collaborateur sera classé en groupe 4*» (page 6). Et si le collaborateur est un expert ? (la grille prévoit le groupe 1). Les attaché-e-s qui percevaient fin 2015 moins que le socle (cela pourrait être le cas de sorties IRA 2015) vont-ils avoir un complément ? Non, car «*aucune mesure de gestion impliquant la mise en place d'un budget spécifique validé n'a été retenue pour assurer les mises au socle*» (page 9). Une certaine bienveillance est toutefois requise dans l'examen des situations individuelles et le recours à la sous-direction ROR est préconisé en cas de difficulté. Souhaitons du renfort à ROR...

En résumé :

- les comités techniques devront être consultés pour le classement de tous les postes dans les groupes de fonctions (4 groupes pour les AAE),
 - cela a été rappelé aux services par mail du 9 décembre 2016, non diffusé aux élu-e-s à la CAP
 - un groupe de travail DRH est mis en place pour faire des propositions sur le classement des fonctions dans les DREAL fusionnées,
 - les propositions de classement des postes en SD seront harmonisées par les DREAL, en liaison avec les MIGT pour les postes A+,
 - les notifications auront lieu en 2017 avec effet au 1^{er} janvier 2016 (et si l'agent a muté après? Et changé de groupe de fonctions ? Pas d'autre notification. **Si c'est votre cas, veillez bien à ce que le montant de votre prime évolue**),
 - le cas des agents mutés en 2016 sur un poste avec une part Fonctions PFR supérieure mais ne correspondant pas à un groupe différent de RIFSEEP doit être examiné «avec attention»,
 - les montants moyens d'IFSE indiqués dans la note de gestion ne s'appliquent qu'aux nouveaux entrants (en scolarité ou non payés sur le programme budgétaire 217). Y compris celles et ceux venant des établissements publics des ministères ? La réponse est en cours. La CGT considère que nos collègues en EP ne doivent pas être traités différemment de ceux qui se trouvent dans les services des MEEM/MLHD,
 - les astérisques qui remplacent les montants moyens correspondent à l'absence de remontées en nombre suffisant pour faire des moyennes (le préciser aurait évité les interprétations soupçonneuses),
 - les modifications de grade survenues en 2016 seront valorisées,
 - les sorties d'IRA 2016, dont les primes ont été fixées sur la base d'un coefficient PFR à leur prise de poste en août, ne devraient pas subir de baisse (les difficultés sont à signaler à ROR),
 - rien de neuf sur les comités de domaine qui permettraient de reconnaître l'expertise des corps administratifs,
- **Toute difficulté doit être remontée à ROR. Nous vous conseillons de saisir aussi les élues en CAP.**

Les élu-e-s à la CAP ont demandé qu'aucun agent ne soit pénalisé par un changement de poste en cours d'année 2016, alors que la note de gestion n'était pas parue. Cette note de gestion nous paraît comporter par ailleurs des dispositions illégales, en ce qu'elle exclut d'emblée toute possibilité de valorisation de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe, ce qui n'est pas conforme au décret.

■ GESTION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL ET DU 3^{ÈME} GRADE

Les représentant-e-s de l'administration et du personnel font le constat partagé d'une gestion non optimale de l'emploi de CAEDAD (140 emplois) depuis la création du 3^{ème} grade d'attaché hors classe (280 emplois). Soit 420 postes en tout, mais avec des agents qui, dans de nombreux cas, cumulent les deux afin de conserver la NBI fonctionnelle de CAEDAD. Par ailleurs, la nomination dans l'emploi de CAEDAD par la mobilité ne fonctionne pas bien (peu de postes pré-fléchés, peu de candidatures, parmi lesquelles celles des attaché-e-s ne sont pas toujours retenues). La sélection effectuée annuellement par la DRH pour saturer le contingent apparaît opaque et discrétionnaire.

Pour la CGT, l'accès à l'emploi fonctionnel par la mobilité devrait pouvoir fonctionner selon des modalités améliorées : proposition d'un plus grand nombre de postes, retenus en concertation avec la CAP, meilleur affichage de ces postes par la parution d'une liste spécifique au moment du cycle mobilité, information et guidage des agents par les chargé-e-s de mission.

Par ailleurs, le raccourcissement des conditions pour l'accès à l'emploi de CAEDAD permet d'envisager la promotion à la HC de 3 types de profils : l'entrée rapide d'ex CAEDAD à l'issue du détachement, l'accès d'agents expérimentés détenant ou ayant détenu des postes à responsabilité, et enfin à partir de 2017 une promotion non fonctionnelle pour

20% des postes, avec la possibilité d'envisager des promotions «retraitables»

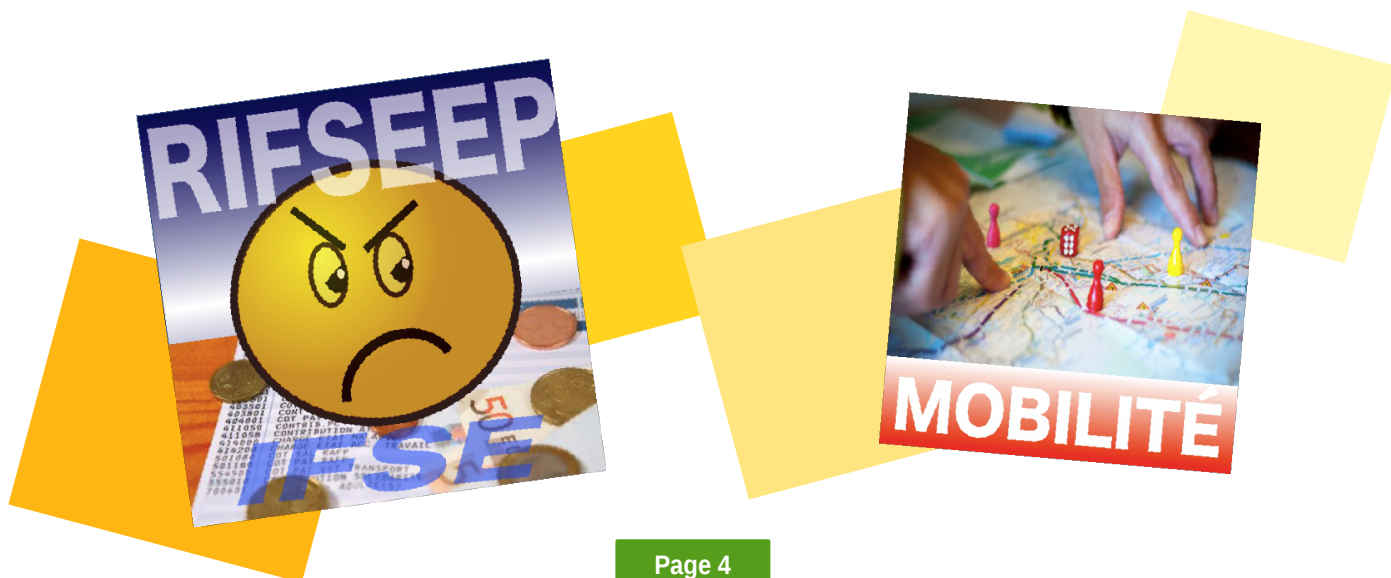
Les représentant-e-s de l'administration et du personnel sont convenus de la nécessité d'élargir le nombre de bénéficiaires de l'emploi fonctionnel et du 3^{ème} grade en évitant les cumuls. Il convient qu'un travail soit engagé avec ROR sur le régime indemnitaire du 3^{ème} grade, le chiffrage de l'effet de la NBI fonctionnelle de CAEDAD sur le montant de la retraite, l'estimation sur la durée des possibilités de compensation indiciaire liée à la promotion à AAHCE.

Les organisations syndicales mettent en préalable la révision nécessaire des arrêtés fixant tant les fonctions grafables (accès au TA d'AAHCE) que les emplois fonctionnels (CAEDAD), afin de tenir compte des évolutions des fonctions, notamment dans les établissements publics, les DDI et les DREAL fusionnées.

Pour la CGT, il convient également d'élargir la base des promouvables en améliorant le taux d'accès au principalat.

En 2017, le système actuel de nomination des CAEDAD sera conservé, afin de bien préparer les évolutions et l'information des services et des agents.

Actuellement, 13 postes sont disponibles pour un détachement au 1^{er} janvier 2017 (pour 80 éligibles).



Déclaration des élues CGT, lue en préalable à la CAP

La liberté d'expression devient-elle une denrée rare au sein des administrations de l'État, et l'état d'urgence instauré et régulièrement prorogé depuis plus d'un an peut-il servir de prétexte pour contraindre les fonctionnaires, et notamment leurs représentants syndicaux, à ne pouvoir s'exprimer sur leurs difficultés à exercer leurs missions de service public ?

C'est semble-t-il une réponse positive à ces deux questions qui conduit le ministère de la Justice à convoquer en commission de discipline le 13 décembre, avec un risque de révocation, une élue CGT conseillère d'insertion et de probation, pour avoir exprimé des critiques sur certaines modalités de la mise en œuvre, au sein de l'administration pénitentiaire, de la prévention de la radicalisation, dans un quotidien national.

Les élues CGT à la CAP des attaché-e-s des MEEM / MLHD, comme de nombreux autres militants syndicaux et représentants des personnels dans toute la Fonction Publique et bien au-delà, apportent leur soutien à Mylène Palisse afin d'obtenir le retrait pur et simple de la procédure disciplinaire et invitent l'ensemble des agents des MEEM / MLHD à signer la pétition mise en ligne sur le site de l'UGFF CGT <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5990>.

L'actualité politique française se fait l'écho d'une nouvelle campagne anti-fonctionnaires et anti-services publics, tandis que les grandes priorités pour l'avenir de la planète et de nos enfants ont quasiment disparu des radars et des débats pour les prochaines échéances électorales.

Elles ont d'ailleurs aussi été oubliées dans le projet de budget 2017 des MEEM/MLHD, tant sur le plan des effectifs nécessaires pour porter ces politiques publiques que sur celui des crédits indispensables pour soutenir la recherche et les projets permettant de les mettre en œuvre et de passer des paroles aux actes.

Rien ne permet aujourd'hui de donner aux agents de nos ministères une lisibilité sur leur avenir et sur celui de leurs services, et certainement pas les réorganisations dans les services régionaux fusionnés, en administration centrale ou dans les établissements publics touchés eux aussi par les restrictions budgétaires continues.

Les DDI servent à nouveau de lieux d'expérimentation pour tenter le passage en force de mutualisations à outrance, avec la publication d'un poste de préfigurateur pour un SG commun aux DDI en Sarthe, sans que les comités techniques n'aient été consultés pour des éventuelles réorganisations de ces services.

La CGT a interpellé le secrétaire général du gouvernement et ce point sera à l'ordre du jour du CT central des DDI le 13 décembre.

Ceci n'est qu'un exemple de la dégradation du dialogue social dans les services où, au-delà des réorganisations continues pour répondre aux suppressions de postes et de missions, la multiplication des démarches managériales cache mal le malaise grandissant et l'absence de réponse aux questions des agents et de leurs représentants.

La note de gestion relative au télétravail aux MEEM/MLHD du 28 novembre 2016 est plus restrictive que le décret Fonction Publique concernant les prises en charge financières, en particulier des contrôles de conformité électrique contrairement à d'autres ministères et à ce qui s'est fait lors des expérimentations.

Nous devrions y revenir lors de l'examen des suites données au recours d'une attachée suite au refus de sa direction de lui accorder la possibilité d'utiliser le télétravail.

Concernant la note de gestion ministérielle relative au RIFSEEP, la CGT rappelle que les MEEM / MLHD sont la seule administration qui met en place le RIFSEEP en ne prévoyant aucune valorisation des changements de fonctions à l'intérieur d'un même groupe (ce qui est pourtant prévu par décret) sans aucune contrepartie. Pire : les MEEM / MLHD sont les seuls à prévoir des baisses de primes en cas de passage à un groupe de fonction inférieur (ce qui n'est pas explicitement prévu non plus par le décret ; plusieurs ministères pratiquent même une augmentation dans ce cas pour valoriser la mobilité qui, nous le savons bien, ne peut pas toujours être ascendante). Pourquoi maltraiter les agents des MEEM/MLHD ?

La CGT demande formellement un bilan du RIFSEEP 2016, dès que les agents auront eu leur notification dont on ignore toujours la date d'envoi, non seulement sur le plan individuel avec une

réunion dans chaque service et dans chaque CAP pour information, mais aussi sur le plan budgétaire au niveau ministériel.

En effet, la décote de nombreux postes liée à la taille réduite des unités, entraîne le passage à un groupe de fonctions inférieur lors de la publication du poste quand il devient vacant. À qui profitent ces économies budgétaires ?

Cette CAP va examiner les propositions de promotion au tableau d'avancement à attaché principal avec 538 promouvables pour 2017, dont près de 70% issus des services déconcentrés. 31 postes (soit 5,8 % des promouvables) sont aujourd'hui possibles pour le TA classique, les contrats de fin de carrière et les agents retraitables.

La CGT, tout en félicitant les 64 lauréats à l'examen professionnel d'accès à APAE, demande l'augmentation du taux de promotion (TA et exa pro) afin de poursuivre l'amélioration du pyramidage du corps des AAE.

Quelles sont les mesures envisagées à partir de 2017 pour garantir le passage au 2ème niveau de grade de tous les AAE ayant une carrière complète et respecter les engagements prévus dans le PPCR ?


La CGT rappelle qu'elle considère que la concrétisation des promotions à APAE, qu'elle résulte de l'examen professionnel ou du TA, doit se faire dans le service de l'agent si celui-ci le souhaite comme c'est le cas dans d'autres ministères et que si le ministère persistait à retirer le bénéfice de la promotion à certains agents, elle encouragerait et soutiendrait tous les recours qui s'ensuivraient.

Compte-tenu de la réduction à deux cycles de mobilités par an, les prochains promus pourraient n'avoir qu'une seule possibilité de choix de mobilité avant le prochain examen professionnel. C'est inadmissible !

Concernant l'accès au troisième grade d'attaché hors classe, il est urgent de donner des informations aux services sur la modification des critères de promotion qui prévaudront pour 2017 suite à la parution du décret n°2016-907 du 1er juillet 2016. Il est également nécessaire, comme nous l'avons constaté à la CAP du 21 septembre, de rendre les critères de gestion plus lisibles. Il est enfin urgent de modifier la liste des emplois GRAFables pour mieux correspondre aux fonctions et aux responsabilités tenues par les APAE.

Par ailleurs, nous constatons une inflation de trop-perçus que les agents doivent reverser avec des mois, voire des années de retard, ce qui place certains d'entre eux dans des situations de détresse. La CGT demande la mise en place d'une organisation de la DRH permettant enfin de traiter les problèmes de paye dans des délais normaux dans nos ministères.

Enfin, face aux questions toujours sans réponse concernant l'avenir des attaché-e-s et leur place au sein des services des MEEM/MLHD, et après la décision d'organiser un cycle de mobilité intermédiaire dont la liste des postes dits "à enjeux" peut prêter à sourire, la CGT réaffirme que la demande d'une rencontre avec la secrétaire générale des MEEM/MLHD est plus que jamais d'actualité, et s'étonne qu'aucune proposition de rendez-vous n'ait encore été faite aux élu-e-s de la CAP des attaché-e-s, unanimes sur cette demande.



Avec nos meilleurs vœux à toutes et tous pour la nouvelle année, nous renouvelons tout d'abord nos félicitations à nos 35 collègues lauréat-e-s de l'examen professionnel d'attaché-e et aux 95 promu-e-s attaché-e-s principaux 2017 (64 sont issu-e-s de l'examen professionnel et 31 ont été inscrit-e-s au tableau d'avancement lors de cette CAP).

Les points à l'ordre du jour de la CAP du 6 décembre 2016

● TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'APAE AU TITRE DE L'ANNÉE 2017

Nombre de promouvables : 538

Nombre de propositions reçues : 113 (67 TA "classique" + 27 "contrat fin de carrière" + 19 TA "retraitable") soit 21%

Nombre de postes de promotion : 31 (5,8% des promouvables); beaucoup trop peu !

Tableau d'avancement 2017 APAE «classique»

Harmonisateur	Nom Prénom	Service
MIGT Paris	LAPORTE Odile	DRIEA Île de France
	GONCALVES Marie-José	DDT Cher
	PETITGUILLAUME Laurence	DDT 78
MIGT Rennes	BOTTI-LE FORMAL Marie-Odile	DDTM Morbihan
MIGT Bordeaux	BALZAMO Bernard	DDTM Gironde
MIGT Marseille	LAZERGES Pascal	DDT Gers
	LEHIMAS Pierre	DREAL Occitanie
	BUGAUD Dominique	DDT Lozère
MIGT Lyon	LADREYT Olivier	DDT Isère
MIGT Metz	FRANCO-VENTURINI Yveline	DREAL ACAL
	VIARD Patrick	DDT Meurthe et Moselle
MIGT Outre-Mer	CIDALISE-MONTAISE Murielle	DEAL Martinique
DGALN	AKODJENOU Patricia	DEB
	BOUVIER François	DHUP
DGPR	JUIN-SEVIN Denise	SRSEDPD
Syndicats	BAYLOCQ Robert	UNSA
Report TA 2016	LUTTRINGER Alain	DDTM Loire Atlantique (MIGT Rennes)

Tableau d'avancement 2017 APAE «contrat de fin de carrière »

Harmonisateur	Nom Prénom	Service
MIGT Paris	PROT Magali	DRIEA Île de France
MIGT Bordeaux	CANNELLAS-HERTOU Dominique	DDTM Pyrénées Atlantiques
	VIALATTE Danièle	DDT Dordogne
MIGT Marseille	LATASTE Claudie	DDT Hautes-Pyrénées
	TRITZ Dominique	DDTM Gard

MIGT Metz	SOCCOJA Georges	DDT Bas Rhin
MIGT Lyon	PALLOT Jean-Yves	DDT Yonne
IGRH enseignement recherche	MIRAS Sylvie	ENTPE

Tableau d'avancement 2017 APAE « retraitable »

Harmonisateur	Nom Prénom	Service
MIGT Bordeaux	MOREL Jean-François	DDT Deux-Sèvres
	BAYER Philippe	DREAL ALPC
MIGT Lyon	VEBER Jean-Claude	DDT Isère
MIGT Marseille	PRADELLE Claude	DDT Vaucluse <i>(au titre de 2016)</i>
MIGT Metz	MENDEZ Huguette	DDT Haut Rhin
MIGT Rennes	DANIEL Raymond	DREAL Bretagne
DGITM	MARTIGNOLLES Éliane	DAM

● RECOURS SUR COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

CREP 2014 – APAE – **DEAL Guyane** – Maintien.

CREP 2015 – APAE – **VNF** – Retour au service sur certains éléments de l'évaluation.

Bien que des **recours PFR 2015** restent en attente, aucun dossier n'était instruit par les services de la DRH, pour être traité lors de cette CAP.

● RÉORGANISATION DES SERVICES : Ce point a été reporté en février 2017.

Consulter les autres résultats de la CAP dans les annexes du journal

Lien vers les annexes du Journal : [ICI](#)

Annexe 1 : Tableau d'avancement à l'échelon spécial d'AAHCE 2016

Annexe 2 : Informations sur la levée des réserves de la CAP du 19 .10.16

Annexe 3 : MOBILITÉ cycle 2017-3 et hors-cycle

Annexe 4 : Détachements dans le corps des AAE

Annexe 5 : Titularisations dans le corps des AAE

Annexe 6 : Procès-verbal du jury d'admission à l'examen professionnel d'AAE

Annexe 7 : Procès-verbal du jury d'admission à l'examen professionnel d'APAE

Informations données en CAP et commentaires de la CGT

Alors que nous peinons à pourvoir les postes d'attaché-e-s hors classe (qui ne représentent pourtant que 10% du corps) et que ceux-ci sont souvent cumulés avec un emploi fonctionnel de CAEDAD, de nombreux agents ayant un parcours professionnel intéressant, diversifié, avec des responsabilités, ne parviennent pas à être promu-e-s au principalat par manque de postes.

Selon le **bilan de gestion 2014 du corps** (lien page suivante), 481 attaché-e-s de 1^{er} niveau sur 1 724 au total ont plus de 51 ans, soit 28%.

Le 1^{er} grade constitue 61% du corps qui n'est pourtant pas composé majoritairement d'agents "très jeunes" (moyenne d'âge : 46 ans).

Par ailleurs, l'attractivité de l'examen professionnel semble être en baisse.

Statistiques d'inscription à l'examen professionnel d'APAE données aux membres de la CAP

Année	Inscrit-e-s	Présent-e-s	Inscrit-e-s à la préparation
2010	396	346 (87%)	
2011	415	356 (86%)	
2012	430	365 (85%)	77
2013	478	379 (79%)	164
2014	378	342 (90%)	113
2015	467	301 (64%)	75
2016	356	240 (67%)	80
2017	364	≈ 315 (estimation 87%)	NC

Soit depuis 2010, une baisse de 8% des inscrit-e-s (de 12% par rapport à 2011) et de 9% des présent-e-s. Selon le sous-directeur de ROR, une baisse d'attractivité des concours et examens s'observe dans tous les ministères, sans qu'une analyse de ses causes ait été effectuée. Pour le principalat, cela ne remet pas en cause le niveau.

Les élèves CGT s'interrogent sur la formation, d'une part, et sur l'épreuve orale unique RAEP, d'autre part : n'est-il pas plus difficile de rebondir après un échec à une épreuve si liée au parcours personnel ? La perspective de devoir effectuer une mobilité dans une période incertaine à tous points de vue (évolutions du ministère, primes, mais aussi conjoncture générale pouvant impacter la profession du conjoint, coût du logement...) peut aussi être un frein. En ce sens, les modalités de concrétisation du principalat qui seront appliquées à partir de 2017 (et qui se résument à appliquer enfin les dispositions statutaires, nous y reviendrons dans le compte-rendu) donneront, nous l'espérons, envie à d'autres collègues, plus nombreux, de passer l'examen.

MOBILITÉ

Un bilan de la **mobilité à 2 cycles** et du **cycle intermédiaire** sera fait avec les services et les organisations syndicales. La CAP électronique pour le cycle intermédiaire aura lieu en janvier. 50 postes A+ ont été publiés au cycle intermédiaire, dont 20 en administration centrale (40%), 18 en région hors Île-de-France (36%), 10 en Île-de-France (20%) et 2 dans les DOM. Soit 30 postes en région parisienne sur 50 (60%). Un travail sur l'attractivité de cette zone reste à faire.

ÉVOLUTIONS DES MODALITÉS DE CONCRÉTISATION DU PRINCIPALAT

Parlons clair (une fois de plus). À la CGT, nous distinguons la nomination au principalat (après examen professionnel ou inscription au tableau d'avancement) qui pour nous, doit être automatique tel que le prévoit le statut et que le pratique la plupart des ministères, et la possibilité pour tous les APAE d'accéder à des postes de responsabilité et épanouissants.

La nomination en tant qu'attaché-e principal-e doit se faire sans mobilité, mais la mobilité des attaché-e-s principaux qui souhaitent muter doit ensuite s'effectuer sur des vrais postes de deuxième niveau.

Aussi ne trouvons-nous pas très audacieuses les nouvelles règles qui seront mises place en 2017 pour, bel euphémisme, «*tenir compte des évolutions des ministères qui ne permettent plus des carrières linéaires croissant en encadrement*».

Bref, à la question : «*Combien de divisions ?*», il sera de plus en plus souvent répondu «*expertise*» (mais à quand la mise en place de comités de domaine la reconnaissant dans les secteurs juridiques, RH...???), «*pilotage de projets*», «*animation de réseaux*»...

Dissocier concrétisation des promotions et mobilité obligatoire devient donc envisageable (ce qui n'a rien d'extraordinaire puisque cela a toujours été totalement légal).

Seront donc testées en 2017 les modalités de concrétisation du principalat suivantes :

- tous les lauréat-e-s seront reçu-e-s par la chargée de mission,
- la concrétisation pourra se faire
 - sur son poste,
 - ou par mobilité fonctionnelle,
 - ou par mobilité géographique si l'agent le souhaite.

Les organisations syndicales ont demandé qu'une note d'information soit faite aux services. Pour celles et ceux qui souhaiteraient exercer une mobilité, il conviendrait d'organiser la coordination entre les résultats de l'examen professionnel et la remontée des postes vacants, comme l'a fait remarquer un représentant de l'administration.

Informations à consulter sans modération



Les liens :

[CT des DDI du 13.12.2016](#) : « Nouvelle séquence du monologue social ! »

[TÉLÉTRAVAIL](#) : note de gestion MEEM-MLHD du 28 novembre 2016

[CCFP du 6.12.2016](#) : communiqué de presse de la CGT Fonction publique du 8 décembre

[SALAIRES](#) : grille au 01.01.2017, reclassement et avancement de grade + simulateur carrière PPCR

[PROMOTION 2017 à AAHCE](#) : note DRH du 17 novembre 2016 et fiche technique actualisée

[BONNE RETRAITE !](#) Courrier d'une future retraitée à la ministre Ségolène Royal

[BILANS DE GESTION 2013 et 2014](#) : corps des AAE MEEM-MLHD

[EFFECTIFS](#) : situation des effectifs au périmètre du corps des AAE géré par le MEEM-MLHD au 31.12.2015

[LIBERTE D'EXPRESSION](#) : pétition de soutien à une conseillère d'insertion et de probation

N'hésitez pas à transmettre vos dossiers et à contacter vos élues CGT à la CAP :

Titulaire

PELE Jocelyne	DDTM 22 Syndicat CGT 22022 SAINT-BRIEUC Cédex Envoyer les dossiers (courriers) à MEEM-MLHD SNPTAS-CGT Plot « I » 30 passage de l'arche 92055 La Défense Cédex	06 24 35 20 87	jocelyne.pele @i-carre.net
----------------------	---	-----------------------	-------------------------------

Suppléante

VAN MARLE Marie-Christine	MEEM-MLHD Syndicat CGT d'administration centrale Tour Séquoia 92055 La Défense Cedex	01 40 81 90 78	marie-christine.van-marle @i-carre.net
----------------------------------	---	-----------------------	---

**Rejoignez la CGT et prenez la parole dans vos services
et pour participer à la vie syndicale localement et nationalement :**

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom : Prénom : Indice :

Service : Adresse :

..... Signature

**NOTA BENE : dorénavant les
Cotisations ouvrent droit à un
CREDIT D'IMPÔT (66 %)**

Syndicat CGT d'Administration centrale : Syndicat-Cgt.Ac@i-carre.net

ou

Syndicat National SNPTAS CGT des MEEM/MLHD : snptas.cgt.syndicats@i-carre.net