



## CAP des attachés d'administration de l'État du 26 juin 2014



### Déclaration liminaire

**La place des AAE dans les ministères sociaux, le constat :**

**Un leurre masqué  
Une réalité mensongère  
Un miroir brisé**

*Si "La vie n'est qu'une longue attente, chacun attend d'être reconnu tel qu'il est »*

Pourtant, l'UNSA est obligée de constater que ses déclarations liminaires se suivent, s'apparentent, se ressemblent : elles en deviennent des litanies, toujours sans réponse satisfaisante sur la gestion du corps des attachés d'administration et leur valorisation de carrière.

A la question posée en juin 2013 sur « *D'où venons-nous,  
qui sommes-nous,  
où allons-nous ?* »  
*dans les ministères sociaux ?*

Il semblerait que l'écho amer soit maintenant et sûrement devenu :  
« *la gestion des attachés dans les ministères sociaux ou le miroir brisé* »

Nous sommes réunis aujourd'hui pour une CAP « anormale » par l'importance de son ordre du jour tant par les listes d'aptitude (attaché, principal au choix) que par la mise en place du 3<sup>ème</sup> groupe du statut CI-Gem, le hors classe et l'échelon spécial.

Les représentants de l'UNSA formulent, à nouveau, fermement leurs inquiétudes sur la situation des AAE des ministères sociaux : bilan chaotique de la vie et de la gestion de ce corps, malmené entre différents curseurs des trois secteurs, l'entrée dans le CI-Gem et ses répercussions sur l'architecture du corps, l'absence de filières professionnelles réellement définies au contraire des attachés d'autres ministères, qui se retrouvent dans des structures communes (DIRECCTE, ARS, DRJCS..) et donc en « rivalité ».

**JUIN 2014**



Malgré toute la bonne volonté des personnels gestionnaires pour faire face aux défis quotidiens, dont nous les remercions chaleureusement, *le doute s'est ancré sur les intentions profondes de l'administration :*

- *la mise en place « d'une doctrine d'emploi pour articuler la gestion des 3 corps de A type, les IT, les AAE et les IASS » afin de « disposer d'une politique de gestion des ressources humaines cohérente et harmonieuse » sur ces trois corps »,*
- *la réalité d'une véritable concertation avec les partenaires sociaux en amont sur les attermolements « infligés » à ce corps,*
- *la non reconnaissance de leur rôle et de leur place dans le projet du « ministère fort » font craindre à l'UNSA une dévalorisation accélérée du corps des attachés de nos ministères et une déperdition grave pour les services de leur savoir-faire et de leur savoir être dans la coordination et l'animation des politiques publiques sociales avec les enjeux économiques et sociétaux sous-jacents à ces missions.*

En rappelant qu'à terme les AAE constitueront le corps le plus important, *l'UNSA refuse catégoriquement que ces cadres, jeunes sortis des IRA comme les anciens venant de la formation professionnelle, soient les laissés pour compte de ces réformes* en oubliant leur quotidien, qui les fait quitter nos ministères : *surcharge de travail, pas de reconnaissance, saturation de débouchés, perte du sens de leurs missions et de leurs repères dans cette avalanche de réformes, de dévalorisation des métiers de la fonction publique.*

*L'UNSA exige donc et réclame fermement que soit engagée une véritable réflexion sur la place et la valorisation des attachés dans ces ministères, qui doivent mener les réformes liées notamment au retour sur l'Emploi, au pacte de responsabilité et à celui de solidarité, surtout en cette période de crise nationale, européenne et mondiale, malgré les contraintes budgétaires drastiques liées aux "plafonds d'emplois" en perpétuelles baisse.*



**L'ordre du jour de cette CAP permet sur 2 points**, la L.A. pour le principalat et la mise en place du CI-Gem (examen professionnel avec la RAEP et l'installation du hors classe), **de mettre en exergue nos alertes**

- sur une dynamisation en puissance de leur gestion,
- sur la création d'une véritable GPEC avec une consolidation et une harmonisation des fiches de poste et non ce patchwork actuel existant suivant l'affectation en AC ou en S/D, suivant la personnalité et l'origine du chef de service qui évalue le potentiel selon ses critères, guidés souvent par son propre parcours et sa filière d'appartenance !
- sur leur souffrance au travail liée à cette manque de reconnaissance de ce qu'ils savent faire et à cette opposition entretenue entre des corps, pourtant complémentaires mais placés en position de rivalité par l'administration.



**En ce qui concerne l'examen professionnel du principalat**, il doit être rappelé qu'en 2014 c'est le premier qui a eu lieu sous la nouvelle formule introduit par l'adhésion au CI-Gem : cette CAP va d'une part entériner les résultats de cette épreuve et d'autre part établir la liste d'aptitude au choix.

Sur ce 2<sup>ème</sup> point, l'**UNSA** regrette évidemment le manque de postes, qui ne permet pas de tenir compte de l'ensemble des parcours professionnels des proposés et de devoir faire des choix drastiques entre des dossiers équivalents.

Des remarques ont été faites en pré-CAP sur certains choix exercés par les responsables et ensuite par la centrale sur la répartition : il serait utile d'ailleurs de fournir aux représentants du personnel un suivi de telles promotions année par année et des critères de sélection, qui parfois changent sans explication « plausible », de voir les droits de tirage en matière de rompus, la place des personnels en décharge syndicale ainsi que celle des détachés et/ou des MAD.

Quant à la tenue de l'examen et les retours attendus de cette première, il serait très utile d'obtenir le CR précis du jury : d'ailleurs, nous devrions déjà l'avoir pour que les postulants puissent comprendre leurs erreurs, les différences et les nouveautés par rapport à l'exercice demandé.

***Il est dommageable que nous soyons toujours les derniers informés des impressions écrites du jury et de comment il a institué l'exercice dans ses nouvelles formes.***

***L'UNSA a pu prendre connaissance du rapport du jury de l'écologie : 10 pages très précieuses pour comprendre et aider les futurs candidats.***

Or, une formation a été annoncée aux services pour le principalat 2015 : et toujours pas de rapport du jury.

***Qu'attend l'administration pour exiger du président la production du rapport**, ce d'autant plus que de nombreuses questions nous ont été remontées sans pouvoir apporter la moindre réponse. Et apparemment, les débriefings téléphoniques n'ont pas l'air d'être convaincants.*

**Cette carence se répète et n'est pas acceptable de votre part !**

***L'UNSA ne cessera de la dénoncer comme une marque supplémentaire d'un désintérêt pour le corps et d'un signe de l'inefficacité de la fusion des DAC et des redondances de certaines structures nées de celle-ci et devant se préoccuper des viviers !***

***Cette CAP doit mettre en place se mettre en place le 3<sup>ème</sup> grade, la hors classe et l'échelon spécial, composé d'attachés principaux et de conseillers d'administration***

***Sur ce dernier point, l'UNSA rappelle les interpellations multiples qu'elle a faites sur la cotation des postes, leur classement et leur calibrage pour définir ceux qui se verront occupés par des conseillers d'administration et le reclassement des principaux dans le 3<sup>ème</sup> grade : or, le retard pris par l'administration pour faire ce travail était et est scandaleux, particulièrement pour les S/D et le secteur « travail ».***

**JUIN 2014**



Les AAE n'ont pas à payer pour ce retard inadmissible : le risque est de voir ces postes d'avancement pris par des attachés venus majoritairement d'AC, d'autres corps, de départements ministériels différents, ayant pour conséquence le risque d'une démobilisation de vos personnels souvent très investis dans leurs missions et impliqués dans la réussite de projets sensibles.

***Sans compter le tropisme de l'AC et parisien avec la définition des responsabilités spécifiques requises pour accéder à ce 3<sup>ème</sup> grade !***

Ainsi, les propositions faites avant cette CAP montreraient que :

- sur les 92 retenus au grade AHC : 62% viennent de l'Administration Centrale
- sur les 92 retenus au grade AHC : 12% pour les MAD
- sur les 92 retenus au grade AHC : 15% pour les SDS
- sur les 92 retenus au grade AHC : 11% pour les SDT (10 postes sur les 87 proposables), accréditant la thèse que les attachés principaux « travail » sont les laissés pour compte du CI-Gem !

**Quelle explication pourrait faire comprendre ces pourcentages un peu « dérangeants » ? Il suffit de reprendre les arrêtés fixant la liste des fonctions spécifiques** mentionnées à l'article 24 du décret no 2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services permettant de faire ressortir certains APAE pour les proposer au 3<sup>ème</sup> groupe alors qu'ils ne sont pas conseillers d'administration pour les 2 ministères, celui du MINEFI et celui du Travail.

***Ainsi, l'arrêté du 18 avril 2014 fixant la liste de ces fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret no 2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services dont les ministres chargés de l'économie et du budget constituent l'autorité de rattachement pour le recrutement et la gestion des attachés d'administration de l'Etat sont :***

**En services déconcentrés :**

**a) Dans les directions régionales et les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que dans les directions régionales et les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement : adjoint au chef de département ou de service et chef d'un projet ou d'une mission à vocation transverse dans les domaines de l'administration générale, de l'animation régionale, du développement économique des territoires, des mutations économiques et de la compétitivité**

Mais, l'arrêté du 23 mai 2014 modifiant l'arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat lui a stipulé que **« Toutefois, dans les directions départementales interministérielles, seules sont prises en compte les fonctions inférieures d'un niveau à celles de directeur départemental. Pour la détermination des niveaux de fonctions définis aux deux alinéas précédents, celles d'adjoint à un directeur ou à un secrétaire général ne sont prises en compte que lorsque le directeur adjoint ou le secrétaire général adjoint a autorité sur un service particulier. »**

**JUIN 2014**



*L'UNSA se demande avec force et vigueur pourquoi n'avoir pas pris une similitude de rédaction pour le ministère du travail : ainsi, le ministre prive ses attachés principaux de postes au profit de ceux du MINEFI.*

Le périmètre nous apparaît trop « restrictif » des fonctions occupées dans les Services Déconcentrés et déconnecté des réalités puisqu'un SG adjoint (qui n'existe pas dans nos SD) ou un adjoint à un DUT n'a pas plus de responsabilité qu'un chef de service en unité régionale responsable d'une équipe et d'un BOP.

La plupart des attachés principaux dans les Services Déconcentrés du Ministère du Travail sont souvent chargés de l'Emploi, du FSE ou responsables de programmes et des moyens généraux. Tel que publié au JO, l'arrêté actuel, -n'ayant pas fait l'objet de discussions ou débats en CTM- écarte via le 2<sup>nd</sup> critère de « fonctions occupées », tout un pan d'attachés principaux pouvant concourir au 3<sup>e</sup> grade de hors classe, alors même que les Gouvernements et les Ministres du Travail qui se sont succédés, font de l'Emploi une priorité dans les politiques qu'ils mènent.

*L'UNSA a d'ailleurs rappelé au CTM Travail, du 23 mai dernier, présidé par le Ministre, qu'il ne faudrait pas que la politique de l'emploi soit sous l'emprise unique de l'économie : les choix d'organisation au sein du pôle 3 E sont alors stratégiques et ne doivent pas être trustés majoritairement par les ingénieurs des mines et par les attachés du MINEFI.*

De plus, *L'UNSA* s'inquiète de l'approche inscrite dans les fondements de la démarche faisant du «développement de la compétitivité» la clé d'entrée des actions en faveur de l'emploi. Le facteur travail ne peut se réduire à un coût : il s'agit au contraire de favoriser l'investissement dans le capital humain (notamment par la formation) et de veiller à la qualité de l'emploi.

Et de rappeler que les agents des DIRECCTES notamment relèvent aussi des ministères sociaux avec une culture qui place leur action dans la défense des plus faibles ou des plus défavorisés.

Ceux qui relèvent du Ministère de l'Economie et des Finances prônent génétiquement des choix stratégiques en faveur de ce qui crée la valeur ajoutée purement financière : les grandes entreprises et les salariés de haut niveau.

**Telle est l'interprétation qui sera faite de la « négligence » de la DRH et l'image de dévalorisation envoyée encore une fois aux attachés du ministère. Le Ministre sera comptable de l'image renvoyée à ses cadres attachés, dévalorisation et méconnaissance notamment de leurs métiers au service du retour sur l'emploi**

Je vous remercie de votre attention.