



Compte-rendu de la CAP du 24/10/2017

Promotions à AAHCE 2017

(version modifiée le 02 novembre 2017)

En bref : 2017, comme 2016.... et pour 2018 ??

- globalement, un « remake » de 2016 : manque de propositions, des postes budgétaires non utilisés et des décisions parfois non conformes aux instructions données aux services !
- une CAP qui s'est déroulée dans un climat particulier pour les raisons détaillées ci-après et présidée pour la première fois depuis très longtemps par le DRH lui-même, Jacques CLEMENT (le matin). Agnès BOISSONNET en a assuré la présidence l'après-midi.
- la CAP des promotions à AHC s'est faite dans le contexte des nominations à CAEDAD et des problèmes d'articulation entre le 3ème grade et l'emploi fonctionnel.
- le DRH est restée très largement sur les positions de l'administration : refus d'abonder les 140 emplois de CAEDAD et refus quasi exclusif de nommer des APE « jeunes » au 3ème niveau de grade, préférant les diriger sur des nominations de CAEDAD (dont la ressource est déjà insuffisante !). La seule ouverture est celle de porter une révision des fonctions grafables en cohérence avec celles de nos collègues ingénieurs, auprès de la DGAFP et du Budget (le « guichet unique »).
- Au total : **sur 83 promotions possibles et 63 agents proposés classés par les harmonisateurs (29 dossiers proposés non retenus par les harmonisateurs) : 42 agents promus seulement.**
- *Promotions au principalat 2018* (exa pro de fin d'année et TA au choix de décembre) : le nombre de postes est en attente de validation par le contrôleur financier.
- *RIFSEEP* : la note de gestion de 2017 est en cours de signature (pas de nouvelle réunion de concertation programmée, après celle avortée de septembre).
- *Mobilités cycle intermédiaire A+*: 3 dossiers actés dont celui du nouveau chargé de mission d'encadrement supérieur : Jean -Yves DEMARETZ (au 01/11/2017).
- *Expérimentation de la mobilité au fil de l'eau pour les A+ en DAC*: pas d'arbitrage rendu par la SG sur ce projet présenté en septembre dernier (qui a fait l'objet d'une opposition unanime des OS siégeant au CTM sauf de la CFDT).

En détail :

Élus UNSA-UPCASSE présents : Dominique ESTIENNE, Patrick DUFEIL, Robert BAYLOCQ

Rappel de quelques éléments de contexte

Cette CAP, initialement prévue pour le 13 octobre, et donc rde nouveau convoquée par la DRH avait été boycottée par les organisations syndicales, pour les raisons reprises dans la déclaration lue à l'administration à cette occasion.

Cette action ne faisait que prolonger l'interruption anticipée de la pré-CAP quelques jours auparavant.

La DRH a finalement proposé une rencontre avec l'UNSA-UPCASSE (suite à une demande adressée depuis quelques semaines pour évoquer divers sujets dont les promotions à AHC 2017, car il n'avait pas échappé à notre organisation syndicale que l'exercice allait poser problème...) : elle a été fixée le 12 octobre, la veille de la CAP reprogrammée le 13 octobre...

Les adhérents de l'UNSA-UPCASSE pourront retrouver le détail des échanges dans l'espace réservé aux adhérents (une large partie de la rencontre a concerné justement le problème AHC/CAEDAD).

L'UNSA-UPCASSE et les deux autres organisations syndicales ont décidé d'un commun accord de siéger, mais une déclaration commune a été lue en séance

Réponses apportées par le DRH:

- sur les revendications liées à la rémunération : il n'a pas compétence pour y répondre, mais il portera nos revendications auprès du cabinet du Ministre.

- sur le contingentement des 140 emplois de CAEDAD et la situation des promotions 2017 d'AHC: le DRH estime qu'il faut conjuguer les deux voies de promotion en « optimisant » chacune d'entre elles. Il considère qu'il y a des superpositions entre CAEDAD et AHC, ce qui constitue selon lui, un « gaspillage » au détriment du corps des attachés. Il faut d'abord redéfinir des règles de gestion qui permettent d'utiliser les deux voies d'accès de manière optimale. Le déroulement normal de carrière des attachés doit suivre, selon lui, les étapes suivantes : 1° Attaché ; 2° APE (avec détachement sur l'emploi de CAEDAD pour certains d'entre eux selon les postes tenus) ; 3° AHC.

En conséquence, il exclut toute demande d'abondement du contingentement des 140 emplois, initiative qui serait vouée à l'échec, dit-il.

L'UNSA-UPCASSE ne juge pas satisfaisante cette réponse.

D'abord parce que la situation actuelle est identique à celle de constatée en juin 2016 : il n'y a eu aucun changement, c'est le même constat révélant un défaut de gestion de l'exercice de promotion de la même manière que l'année précédente ! **Des engagements avaient été pris (par la SG) pour que l'exercice de 2017 ne ressemble pas à celui de 2016 : ce n'est pas le cas !**

Ensuite, l'UNSA-UPCASSE rappelle que l'augmentation du contingentement d'emplois de CAEDAD est nécessaire puisque le vivier statutaire a considérablement été élargi depuis le décret de juin 2016, mais surtout elle doit corriger des écarts avec nos collègues de la filière technique qui ne sont plus tolérables. Les statistiques de la DRH transmises dans le cadre du chantier de la fusion des inspecteurs des affaires maritimes, démontrent que le nombre d'emplois fonctionnels pour les cadres administratifs est deux fois moins élevé que chez nos collègues, au regard de l'effectif éligible du 2nd grade. Si on ajoute à cela les écarts indemnitaires surtout sur le 2nd grade et les emplois fonctionnels (CAEDAD/ICTPE) où les postes sont fongibles, cette situation devient de plus en plus insupportable et doit être corrigée pour garantir une équité de traitement et donner des perspectives de carrière aux cadres administratifs.

C'est le sens des deux amendements déposés par l'UNSA au CTM de début septembre, dans le prolongement de celui de mars dernier, auxquels l'administration ne répond pas... et le DRH fait de même lors de cette CAP. Il est dommage que toutes les OS n'aient pas fait bloc sur cet amendement de l'UNSA et particulièrement FO qui, après avoir voté favorablement en mars la proposition, a décidé de ne pas prendre part au vote lors du dernier CTM...

Le DRH estime que le MTES ne peut porter une demande budgétaire d'augmentation du contingentement d'emplois dans le contexte de non consommation des postes d'AHC. Cela serait « perdu d'avance ». Pour l'UNSA-UPCASSE, il va bien falloir que notre Ministère dise ce qu'il veut faire pour réduire les écarts. À ce stade, l'administration ne répond pas, mais on a la réponse implicite...

Sur la définition des règles de gestion : c'est un sujet qui est sur la table depuis janvier dernier avec des propositions concrètes portées par l'UNSA-UPCASSE pour compenser la perte de l'emploi fonctionnel : maintien indemnitaire en G1 des agents et priorité donnée pour la promotion à AHC « échelon spécial » pour compenser la perte de la NBI.

Aucune réponse de la DRH et le DRH lors de cette CAP précise simplement qu'il n'y aura pas de « discrimination indemnitaire » ... ce qui reste pour le moins flou et insuffisant.

Il tente de rassurer les élus de la CAP en indiquant que ce dossier entre dans les priorités de l'agenda social de 2017-2019, ce qui est bien : la proposition n'est pas très compatible avec la circulaire des promotions de 2018 où les règles de gestion doivent être annoncées aux services et aux harmonisateurs, au moins pour AHC.

Au sujet de la faiblesse du nombre de dossiers proposés, l'UNSA-UPCASSE a livré une statistique qui démontre une grande iniquité de traitement et de gestion selon les périmètres d'harmonisation (notamment la MIGT de Metz : la région Grand Est, nouvellement fusionnée, regroupe 10 DDT, une DREAL, un CVRH, un CEREMA et une DIR). Le record de « sous-proposition » revient justement à cette MIGT de Metz, avec un seul dossier classé et recevable.

(tous les éléments sont en ligne dans l'espace réservé aux adhérents).

Enfin, les représentants du personnel ont dénoncé l'insuffisance des dossiers proposés pour la 3ème voie nouvellement créée en 2016 : les APE au dernier échelon de leur grade depuis 3 ans et qui ne

sont pas sur des fonctions gratifiantes. Sept dossiers en tout sont remontés en CAP, ce qui frôle le ridicule, mais démontre le désintérêt de l'administration pour les carrières des cadres administratifs. Le DRH convient que cette faiblesse est pénalisante, mais il espère « bien mieux » en 2018.

Il décline la demande de reconsultation des services faite en pré-CAP, sur la base d'une liste de promovables pourtant déjà établie. L'administration considère qu'elle n'a pas le temps de s'engager dans une telle démarche et que cela retarderait le TA 2017, voire le menacerait !

Plus positivement, le DRH a proposé d'examiner des dossiers non retenus par les harmonisateurs et signalés par les élus de la CAP, ce qui a été salué et qui est une nouveauté en terme de gestion des CAP.

Avant de commencer l'examen du TA (dont 12 noms avaient pu être dégagés en « noyau dur » dès la pré-CAP), l'UNSA-UPCASSE a exigé d'avoir la liste des agents nommés CAEDAD par le DRH.

Les nominations au 01/01/2017 qui devaient être différées dans l'attente de la révision des règles de gestion sur l'emploi, sont finalement opérées sur la base de la note de gestion de novembre 2015, à titre de la 3ème voie d'accès (saturation des 140 emplois).

L'UNSA-UPCASSE est satisfaite d'avoir été entendue sur cette demande formulée dès fin 2016, tout en soulignant le retard de ces nominations ...

La liste contient :

- 13 agents nommés au 1/1/2017
- 1 agent retenu pour une nomination au 1/9/2017
- 6 agents nommés au 1/11/2017

Au total, 20 APE seront donc nouvellement nommés CAEDAD en 2017.

Elle est en ligne sur notre site.

Nous rappelons que **la fixation de cette liste n'a pas été discutée en CAP : elle a été transmise pour information simplement.**

Les motivations sur les choix opérés restent assez floues, d'autant plus que les chefs de service ont été consultés pour certains dossiers, mais pas pour d'autres...

Cet arbitraire pose question, mais l'administration considère qu'une fois les règles de gestion redéfinies, tout sera plus clair.

Pour l'UNSA-UPCASSE, il est a contrario limpide que, parmi les 72 agents éligibles, une cinquantaine ne pourront pas être nommés CAEDAD ! Même si probablement tous n'auraient pu l'être, l'UNSA-UPCASSE s'interroge sur la reconnaissance des parcours de ceux qui se sont volontairement situés dans une démarche dynamique, se traduisant par des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles, pour certains d'entre eux. Au final, ils devront attendre... une nouvelle mobilité ? Ou d'entrer dans les conditions ancienneté pour AAHCE ?...

Unanimité des élus CAP pour contester vigoureusement cette situation, qui laisse l'administration sans argument...

Cette liste incluant des jeunes CAEDAD proposés par ailleurs AHC et classés par les

harmonisateurs, l'UNSA-UPCASSE exige que ces agents soient nommés sur le grade d'AHC : ces propositions ont été faites par les services et harmonisées par les inspections sur la base des deux notes diffusées en 2016 de la DRH (circulaire promotions de février et note complémentaire en novembre).

Nulle part, il était fait référence à une question d'âge ou d'ancienneté sur le grade d'APE... Unilatéralement, la DRH modifie ses propres règles par les décisions qu'elle retient. Les « coups partis » doivent être assumés par l'administration et les agents concernés promus AHC, ce qui permettra ainsi de nommer 5 agents supplémentaires CAEDAD, une ressource très rare !

Après discussion, un agent initialement pressenti pour être promu à CAEDAD a été sorti de la liste : il a finalement été promu à AHC. Ainsi, cela a permis d'intégrer un autre agent (qui n'était pas initialement prévu pour être promu CAEDAD) sur la liste des promotions à CAEDAD.

La décision, certes positive, est très insuffisante et laisse très songeur les représentants du personnel puisque l'administration pouvait concrétiser sa volonté « d'optimiser » la ressource, qui plus est de manière simple, ce qu'elle a refusé de faire. Quant au signal renvoyé aux agents, aux services et aux harmonisateurs, il laisse songeur...

Une telle posture ne va pas dans le sens affiché d'aller vers une clarification des règles de gestion.

Elle est en tous cas assumée par l'administration.

Enfin, nous obtenons du DRH que deux agents proposés par les services et non retenus par les harmonisateurs soient promus, au vu de leur dossier et de leur parcours professionnel : c'est un signe positif à souligner de la part de l'administration, mais bien loin de saturer le nombre de postes budgétaires !

Au final, vous trouverez la liste des agents promus sur notre site :

<http://extranet.unsa-upcasse.equipement.gouv.fr/liste-des-nominations-sur-l-emploi-fonctionnel-de-a1938.html>

Plusieurs autres sujets ont été abordés lors de cette CAP que nous vous invitons à lire sur notre site.

L'UNSA-UPCASSE présente ses excuses aux agents proposés et qui étaient en attente d'une promotion, pour les retards générés par le contexte décrit ci-dessus et en toute transparence.

Notre syndicat a souhaité marquer une réaction forte face à cette situation.

Nous informons également que tous les élus de la CAP ont obtenu une réunion avec Madame la SG pour vendredi 10 novembre prochain.

N'hésitez pas à contacter les élu(e)s CAP et la Permanence de notre syndicat !

<http://extranet.unsa-upcasse.equipement.gouv.fr/vos-elus-cap-r116.html>

<http://extranet.unsa-upcasse.equipement.gouv.fr/la-permanence-r117.html>