



DÉCLARATION INTERSYNDICALE À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE NATIONALE DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

10 juillet 2020

A l'attention de
Monsieur le Président de la CAPN des AAE
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration

A titre liminaire, l'ensemble des organisations syndicales souhaite saluer la qualité du travail accompli par les services gestionnaires ainsi que l'accueil et la disponibilité de l'ensemble des personnels de la DGRH à l'égard des commissaires paritaires en dépit des contraintes mises en œuvre pour faire face à la crise sanitaire sans précédent que nous venons de traverser.

Préalablement à l'ouverture des travaux de la présente CAPN dont le principal point de l'ordre du jour porte sur l'inscription sur le tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe au titre de 2020, l'ensemble des commissaires paritaires représentants des attachés d'administration de l'Etat tient à faire part de leur désapprobation concernant la disparition programmée des CAPN dans leurs compétences actuelles suite à l'adoption de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Tous les commissaires paritaires ici présents peuvent attester, par leur expérience concrète, que ces instances constituent dans la filière ATSS des espaces de dialogue et d'échanges avec les représentants de l'administration. Le double éclairage apporté par les visions de l'administration et des représentants des personnels contribue à mieux appréhender les situations particulières des agents et d'apporter des réponses appropriées dans un cadre collectif garantissant une égalité de traitement.

Les CAPN ne sont bien sûr pas le seul lieu d'expression du dialogue social, mais le dialogue social dans les CAPN permet :

- *dans le cadre des campagnes de promotion* d'abord, de retenir des agents avec des profils diversifiés, au terme de choix éclairés par les apports croisés de l'administration et des élus.
- *dans le cadre du mouvement* ensuite, de veiller à une bonne prise en charge des situations difficiles de certains agents et de garantir un traitement équitable des différentes candidatures.

De part leur association aux opérations de mobilité et de promotions, les représentants des personnels avaient une communication éclairante auprès des collègues favorisant la compréhension des décisions prises et évitant ainsi beaucoup de crispations et mécontentements préjudiciables à une bonne gestion RH et au fonctionnement des services.

Ce dialogue social, aussi parce qu'il est adossé à une gestion nationale ayant encore des prérogatives réelles, constitue un recours essentiel pour les agents afin de dépasser les éventuelles tensions locales et de contribuer à leur résolution. Disposer de plusieurs échelons de dialogue, au niveau des établissements et au niveau national est un avantage dont nous avons éprouvé la pertinence par une gestion au plus près des préoccupations individuelles des agents publics et de leur situation personnelle.



Pour revenir à l'ordre du jour de la présente CAPN, les revendications que nous avons portées les années précédentes demeurent plus que jamais d'actualité.

Le premier point de nos doléances portait sur le pourcentage de promotion au grade fonctionnel d'AAHC actuellement fixé à 10 % des effectifs du corps des AAE.

En effet, avec le maintien de ce taux à 10 %, les perspectives de promotions au sein des structures relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) demeurent considérablement réduites une fois de plus dans la plupart des académies se limitant souvent à une seule possibilité de promotion pour certaines d'entre elles.

Cette situation trouve son origine dans le fait que désormais les seules possibilités de promotions offertes à nos collègues sont liées aux sorties mécaniques du corps du fait des départs à la retraite ou d'accès à un autre corps d'encadrement supérieur.

Le maintien d'un statu quo constituerait un signe négatif adressé aux AAE de nos ministères qui perçoivent, faut-il encore le rappeler, l'un des régimes indemnitaires le plus faible de la Fonction publique de l'Etat.

Dans le cadre de l'agenda social mis en œuvre au sein de notre périmètre ministériel, nous réitérons donc une nouvelle fois notre demande pour que Monsieur le Ministre de l'Education nationale, de Jeunesse et des Sports et Madame la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation puissent peser de leur poids respectif pour obtenir de la DGAFP un pourcentage de promotion au grade d'AAHC au moins égal à 20 % des effectifs du corps des AAE.

Le second point portait sur les distorsions constatées entre les académies quant aux modalités de tenue et aux conclusions des groupes de travail réunis pour débattre du classement des personnels éligibles au grade fonctionnel d'AAHC.

En effet, si la quasi totalité des académies a pu présenter malgré le contexte sanitaire compliqué dans les groupes de travail des propositions de classement discutables et amendables, une faible minorité refuse toujours cette transparence et s'est limitée, une nouvelle fois, à l'énonciation de généralités sur le dispositif d'accès au GrAF des AAE. L'absence de propositions de candidats au 3^e vivier dans un bon nombre des académies est particulièrement éclairante sur ce point. En outre, nous déplorons une nouvelle fois, que malgré la circulaire envoyée par le Ministère, plusieurs académies n'ont pas renvoyé leur compte rendu de groupe de travail mais uniquement un courrier simple précisant le choix du Rectorat.

L'examen des dossiers a également révélé de profondes disparités entre les rapports d'aptitude professionnelle pour le tableau d'avancement à la hors classe et les comptes rendus d'entretien professionnel où l'on a pu noter des différences notables entre les évaluateurs avec parfois des incohérences entre l'appréciation faite sur la manière de servir des postulants et les choix opérés par les académies.



Alors que la loi du 6 août 2019 officialise le recours au contrat sur les emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, nos organisations syndicales réaffirment solennellement, à l'occasion de la présente CAPN, leur attachement à ce que les emplois d'encadrement supérieur de nos ministères soient occupés par des personnels titulaires à la fois formés pour assurer la diversité des missions qui peuvent leur être confiées mais également garants d'un service public de qualité à l'égard de l'ensemble des usagers.

S'agissant de l'échelon spécial, nous souhaitons que l'ensemble des collègues soient considérés de la même manière quelque soit l'univers dans lequel ils exercent et quelque soit leur statut actuel, en poste ou en détachement sur un emploi. Nous défendrons ainsi une juste proportionnalité dans le choix des collègues promus dans l'échelon spécial. La CAPN n'a pas vocation à assurer un sorte de "parachute" pour quelques collègues déterminés au détriment de l'ensemble de nos collègues. De même, nous allons proposer un collègue en « Sans Opposition », qui n'a donc pas été retenu par son académie, mais qui rend service au niveau national à l'ensemble des collègues gestionnaires en tant que formateur national.

Avant d'entamer l'ordre du jour de cette CAPN, nous profitons de cette instance pour réitérer notre demande unanime visant à ce que les organisations syndicales puissent être rendues destinataires d'un bilan du mouvement inter-académique des attachés relevant de notre périmètre ministériel mais également une information sur les futures promotions à la hors classe ainsi qu'à l'échelon spécial.

Au terme de notre déclaration préalable, nous souhaitons réaffirmer notre attachement collectif au maintien d'un vrai dialogue social de qualité entre les représentants des personnels et ceux de l'administration afin de débattre au sein des instances tant nationales qu'académiques de toutes les questions ayant trait à la carrière de nos collègues, qu'elles portent sur les promotions de corps ou de grade, sur la mobilité (mutation, détachement) voire sur les demandes de réorientation professionnelle (congé de formation, reconversion).

Nous vous remercions de votre attention.

Les représentant.e.s élu.e.s de
A&I-UNSA
Sgen-CFDT
SNASUB-FSU