



**DÉCLARATION INTERSYNDICALE  
À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE LOCALE  
DES ATTACHÉ.ES D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT  
Administration Centrale des MENJ et MESRI**

**28 mai 2019**

A l'attention de

- Monsieur le président de la CAPL des AAE,
- Mesdames et Messieurs les représentant.es de l'administration.

Cette nouvelle CAPL issue du scrutin de décembre 2018, instance de représentation des personnels, a pour unique objectif de traiter des questions relatives à la promotion au choix des personnels de l'administration centrale dans le corps des attachés d'administration et à l'accès dans le grade d'attaché principal : liste d'aptitude et tableau d'avancement d'attaché principal d'administration de l'Etat.

En déclaration liminaire, le constat est, comme sur l'ensemble des académies du territoire national, une réduction avérée des perspectives de carrière des BIATSS,

Nous ne pouvons que regretter le faible taux de promotions proposées aux agents de ce grade : 7 pour la L.A pour un effectif de 378 agents promouvables et 6 pour le TA pour un effectif de 130 promouvables.

Les représentants élus organisations syndicales : A&I-UNSA, Sgen-CFDT et ASAMEN, siégeant à la CAPL des AAE souhaitent appeler votre attention sur les trois points suivants portant essentiellement sur le déroulement des opérations de cette session 2019.

**1- Travail de pré-CAP à l'initiative des représentants des personnels**

En l'absence de CAPL préparatoire, les représentants des personnels ont convenu de se réunir ensemble, le 21 mai dernier, pour consulter les dossiers mis leur disposition par l'administration.

S'appuyant sur la note de service de novembre 2018 dite « note de gestion des personnels BIATSS », nous avons tenu à rappeler les critères définis par le statut général de la fonction publique qui prévoit deux critères réglementaires devant dicter l'établissement des propositions de promotion :

- La valeur professionnelle exprimée dans le cadre de son évaluation dans les comptes rendus d'entretien professionnels ;

- Les acquis de l'expérience : parcours professionnel diversifié, compétences, fonctions, responsabilités exercées, engagements personnels dont activité syndicale exprimés dans les rapports d'aptitude professionnelle.

Dans le cadre de notre démarche, nous avons veillé à prendre en compte les éléments suivants :

- La prise en considération de la carrière de l'agent dans son ensemble, en privilégiant autant que faire se peut, à valeur professionnelle égale, les dossiers de collègues les plus avancés dans la carrière (ce critère correspondant au respect des dispositions du statut général et du protocole PPCR) ;
- La prise en compte de l'âge de l'agent en considérant qu'un collègue pouvant encore se présenter soit aux concours d'attaché soit à l'examen professionnel d'attaché principal ne serait pas retenu dans nos propositions ;
- Enfin, les éléments d'appréciation sur la valeur humaine des collègues exprimée dans les comptes rendus d'entretien professionnels et les rapports d'aptitude professionnelle.

En l'absence de diffusion d'information par le SAAM d'un calendrier précis et de définition de critères d'évaluation et de classement – critères qui doivent être précisés dans le compte rendu des CAP, qu'elles soient académiques ou locales – pour transmission aux CAPN concernées, les représentants des personnels, réunis en intersyndicale de travail, se sont mobilisés pour jouer leurs rôles en amont de la CAPL session 2019.

## **2- Proposition des représentants du personnel à la CAPL**

Nous proposons donc une liste commune pour la L.A d'attachés et une liste commune pour le TA du principalat.

Nous avons, délibérément, en fonction des critères d'évaluation précités, proposé des collègues non mentionnés dans les tableaux établis par l'administration

Nous déplorons, mais sans véritablement nous en étonner, que la direction des affaires juridiques n'ait pas cru devoir valoriser ses meilleurs éléments en s'abstenant de faire la moindre proposition : que ce soit pour l'avancement dans le corps des AAE ou au grade d'APAE. Dans un souci d'équité, nous avons sollicité auprès du service de SAAM A2 la communication des CREP des agents concernés de cette direction.

## **3- Transparence et respect des procédures**

Pour conclure, nous vous interpellons sur les modalités d'instruction des campagnes de promotion qui ne respectent pas les textes. Nous renouvelerons auprès de nos représentants nationaux, la demande expresse que la note de service soit respectée et que les listes des propositions transmises aux CAPN respectives soient le résultat d'un travail commun entre représentants de l'administration et représentants des personnels, qu'elles soient présentées, discutées et arrêtées, en toute transparence.

Nous vous rappelons notre constance commune à la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité entre les représentants des personnels et ceux de l'administration afin de permettre pour nos collègues une véritable gestion des ressources humaines.

Nous vous remercions de votre attention.

Les représentant.es élu.es de :

ASAMEN  
A&I-UNSA  
Sgen-CFDT