



COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES AGENTS DE CATÉGORIE A

14 mai 2024

Déclaration préalable de l'UNSA

Madame/Monsieur le/la président(e), Mesdames, Messieurs, Chers collègues,

Alors que notre commission administrative paritaire se réunit pour la première fois en 2024, l'UNSA souhaite appeler l'attention de l'administration sur certaines problématiques et revendications qui nous semblent importantes pour les agents de la catégorie A.

Tout d'abord, nous notons que nos collègues sont confrontés à des défis et des contraintes toujours plus importants au vu du contexte dans lequel ils évoluent. Les réorganisations fréquentes, les incertitudes sur nos missions, les restrictions budgétaires et la baisse des moyens humains complexifient leur tâche au quotidien et accroissent les facteurs de risques psychosociaux.

Nous avons néanmoins des motifs de satisfaction, notamment pour ce qui concerne le domaine indemnitaire, notamment au regard de l'harmonisation en cours entre certains corps techniques et administratifs (ITPE, IAE, AAE), qui amène une plus grande équité de traitement de ce point de vue et qui doit être poursuivie cette année. Toutefois, le périmètre de cette harmonisation ne prend pas en compte certains autres corps, d'effectifs parfois plus réduits, qui sont cependant en attente d'une harmonisation indemnitaire également (notamment les assistants de service social).

De surcroît, comme le dit l'adage, le diable se cache dans les détails et nous déplorons un manque certain de transparence sur le reclassement des postes opéré dans le cadre de cette harmonisation indemnitaire et des nouvelles grilles de fonctions communes entre les corps de catégorie A. S'agissant des attachés, par exemple, la plupart d'entre eux ont subi un décrantage de groupe de fonctions à l'occasion de l'évolution des cotations qui est intervenue. Des agents qui évoluaient en groupe de fonctions 3 se sont retrouvés redescendus en groupe 4, avec les incidences que cela peut générer, sans explication particulière. Pour l'UNSA, une concertation réelle aurait dû être organisée dans le cadre de cette reconfiguration des cotations, et un examen plus attentif de certaines situations individuelles aurait dû avoir lieu. Nous souhaitons qu'il en soit ainsi pour les étapes à venir de cette harmonisation indemnitaire.

Nous demandons également qu'un bilan soit fait des reclassements intervenus pour en mesurer l'impact, en particulier pour chacune des filières administrative et technique.

L'absence d'une grille simple de reclassement pour les promotions ITPE comme pour les autres corps est un point à traiter rapidement. Nous sommes à votre disposition pour faire des propositions.

S'agissant des promotions, nous ne pouvons que constater que, depuis que les CAP ne couvrent plus ce domaine, l'opacité est de mise et le processus doit être amélioré. Notamment en ce qui concerne l'information des agents tant en amont qu'en aval du processus. Le droit individuel à l'information, en

particulier sur les rangs de classement au niveau des harmonisations et par la DRH doit être systématiquement respecté. Nous souhaitons savoir quelles suites sont données également aux signalements auxquels procèdent les organisations syndicales ?

Ce manque de transparence s'exprime également dans la publication des résultats des promotions, qui ne comportent plus la mention du service d'affectation des heureux promus, cette disparition suscitant des interrogations légitimes sur la diversité géographique mais aussi de service (AC/SD-DREAL-DDT/EP) des agents promus.

Pour les agents promus par examen professionnel ou liste d'aptitude, nous regrettons que nombre d'entre eux ne puissent pas concrétiser leur promotion sur place comme le prévoient par principe les lignes directrices de gestion avec possibilité d'un élargissement des missions et d'une reconfiguration des fiches de poste.

La situation de certains corps nous semble devoir faire l'objet d'une attention particulière.

Il en est ainsi pour les assistant·e·s de service social, déjà cités, dont les parcours de carrière souffrent de certaines rigidités. Ces agents pâtissent - comme ceux d'autres corps - d'un manque d'information et de transparence sur les promotions mais aussi d'un cloisonnement préjudiciable à leurs perspectives de carrière, en particulier pour celles et ceux qui souhaitent changer de corps et accéder par exemple à celui des attachés. Un examen professionnel a été annoncé pour cette année mais sans qu'une information réelle ait été fournie ensuite. Qu'en est-il ? Par ailleurs, il serait souhaitable que les possibilités de passage des ASS dans le corps des AAE soient renforcées. Des passerelles devraient être mises en place, comme cela est le cas pour d'autres corps. Les différences de grilles indiciaires ne peuvent être nécessairement invoquées pour y faire obstacle.

Les possibilités d'accès de certains agents de catégorie B à la catégorie A soulèvent également des interrogations. Le taux de promotion pro/pro ridiculement faible de la catégorie B vers la catégorie A est un véritable plafond de verre pour le déroulement de carrière des agents. Cela impacte plusieurs corps, comme par exemple les SACDD de la spécialité CTT en ce qui concerne l'accès au grade d'AAE par la voie de la liste d'aptitude. Cela fait deux ans qu'aucun CTT n'a été promu par ce biais-là, malgré de nombreuses propositions des services.

Enfin, l'UNSA constate que les recours formés en CAP par les agents, en particulier contre leurs CREP, sont traités dans certains cas très tardivement, ainsi qu'en témoignent d'ailleurs des situations qui figurent à notre ordre du jour. Il n'est pas normal qu'un agent doive attendre plusieurs mois, voire une année, avant que la CAP se prononce sur son cas. L'UNSA demande que les recours des agents soient traités avec la diligence nécessaire. Nous souhaitons aussi qu'un calendrier prévisionnel des CAP soit affiché dans la mesure où le volume des dossiers transmis à la DRH le permet.

L'UNSA dénonce l'opacité qui règne sur la gestion des agents de la catégorie A, confrontés par ailleurs à une fongibilité des postes de plus en plus forte et aussi à l'arrivée de plus en plus importante de personnels contractuels qui viennent les concurrencer sur des domaines où, pourtant, les compétences internes existent. Ce phénomène crée un malaise et des frustrations mais pose aussi la question de la politique interne de notre pôle ministériel en matière de formation et de sauvegarde des compétences existantes.

L'UNSA demande qu'un bilan annuel des entrées/sorties d'agents de catégorie A, fonctionnaires et contractuels, soit dressé et présenté à la CAP.

Enfin, l'UNSA est inquiète des perspectives offertes aux agents de la catégorie A et demande que la DRH développe une politique de parcours de carrière efficace répondant aux intérêts des agents et des services. Il en va de l'efficacité de notre ministère dans la réalisation de ses missions, qui répondent à des enjeux sociétaux particulièrement forts.