



Syndicat National des Attachés



Monsieur le président,
Mesdames, Messieurs,
Chers collègues,

Même si une partie des propos qui suivent excéderont quelque peu le champ de notre CAP, il nous paraît important de rappeler – encore une fois - que les agents de notre pôle ministériel, mais aussi ceux de la fonction publique dans son ensemble sont confrontés à des défis et des contraintes de plus en plus lourds.

Nombre de fois, nous avons dénoncé la dégradation des conditions de travail des agents qui ont, de plus, à subir tout particulièrement en ce moment ce qu'on pourrait appeler de réelles vexations de la part du gouvernement. La mesure annoncée de l'application de 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie en est une bonne illustration et celle d'une baisse de 10 % du traitement des agents en arrêt maladie parachève le tableau. Que l'on sache, on ne choisit pas de tomber malade. S'il faut y ajouter une perte de rémunération sciemment organisée, la coupe est pleine.

On peut douter que de telles mesures contribuent à l'attractivité du secteur public et à l'efficacité des agents, thème pourtant cher à notre actuel ministre en charge de la fonction publique. Mais nous osons croire à sa bonne volonté, sous réserve de savoir dans quel sens elle va s'exercer... Sur ce point, les perspectives ne semblent pas très réjouissantes...

Ne parlons pas des contraintes budgétaires de plus en plus fortes, qui questionnent sur l'avenir de nos métiers et de nos missions tout comme les incertitudes politiques actuelles qui ne permettent pas de se projeter réellement sur le long terme ni d'avoir une vision claire des politiques publiques. Quoi qu'il en soit, le temps des vaches grasses semble bien révolu, si tant est qu'il n'ait jamais existé, du moins au cours des dernières années.

Les agents de la catégorie A sont directement impactés par ces évolutions, dans la mesure où ils sont souvent en première ligne pour assurer un service public de qualité et répondre aux exigences des citoyens tout en étant confrontés à un environnement incertain. Souvent entre le marteau et l'enclume, ils doivent parvenir à concilier la nécessité de fournir un niveau de service adapté aux enjeux actuels et la tendance d'une diminution en continu des moyens

matériels et humains pour y parvenir. Tout cela est générateur de mal-être, de frustrations ou de risques psycho-sociaux.

Sur un plan plus catégoriel, nous souhaitons rappeler certaines de nos préoccupations et demandes déjà exprimées concernant la filière administrative mais dont nous voudrions connaître les suites qui y sont réservées.

D'une façon générale, nous nous interrogeons sur la pérennité de mesures décidées les années précédentes telles que l'harmonisation de l'indemnitaire au sein de la catégorie A, dont il est légitime de craindre une remise en question compte tenu des contraintes budgétaires auquel notre pôle ministériel est soumis.

S'agissant des attachés, rappelons que la plupart d'entre eux ont subi un décrantage de groupe de fonctions à l'occasion de l'évolution des cotations intervenue en 2023, avec des agents évoluant initialement en groupe de fonctions 3 qui se sont retrouvés redescendus en groupe 4 sans explication particulière. Nous souhaitons que pour les étapes à venir de l'harmonisation indemnitaire, si elle se poursuit, le processus soit plus transparent pour les agents concernés. Nous renouvelons aussi notre demande d'un bilan des reclassements intervenus pour en mesurer l'impact, en particulier pour chacune des filières administrative et technique.

La situation des agents promus par la liste d'aptitude ou tableau d'avancement reste à améliorer en matière de concrétisation de promotion car nombre d'entre eux ne peuvent pas le faire sur place alors que les lignes directrices de gestion le prévoient, avec possibilité d'un élargissement des missions et d'une reconfiguration des fiches de poste.

S'agissant des parcours de carrière, nous restons attentifs à la question de l'accès à l'emploi fonctionnel au sein de la filière administrative, qui doit être renforcé. En effet, le nombre de postes ouverts à l'emploi fonctionnel n'est pas assez élevé, ce qui ne facilite pas le déroulement de carrière de certains attachés, en attendant leur éventuel accès à la hors classe. Cette préoccupation se rattache à la question plus globale des parcours de carrière des agents de la catégorie A de notre pôle ministériel, qui nécessite selon nous une attention particulière de la DRH. Celle-ci ne peut pas se réfugier derrière le principe de l'agent « acteur de sa carrière ». L'accompagnement, le dépistage des talents, l'affermissement des compétences et l'examen des situations particulières quant il y a lieu sont également nécessaires.

Une fois encore, 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 des personnels contractuels qui les concurrencent directement. Sur ce point, nous demandons une nouvelle fois qu'un bilan annuel des entrées/sorties d'agents de catégorie A, fonctionnaires et contractuels, soit dressé et présenté à la CAP.

Nous demandons que cette déclaration préalable soit annexée au PV de cette CAP.

Je vous remercie.