

RAPPORTS

Conseil général
de l'Environnement
et du Développement
durable

n° 008979-02

Décembre 2013

Audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs



Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie

www.cgedd.developpement-durable.gouv.fr

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Rapport n° 008979-02

**Audit de la situation professionnelle des adjoints
administratifs et des dessinateurs**

établi par

Christine Delcourt

Inspectrice de l'administration du développement durable

Thanh-Nhuan Nguyen

Chargé de mission

Georges Regnaud

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Décembre 2013

Fiche qualité

La mission du CGEDD qui a donné lieu à la rédaction du présent rapport a été conduite conformément au dispositif qualité du Conseil⁽¹⁾.

Rapport CGEDD n° 008979-02

Date du rapport : Décembre 2013

Titre : Audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs

Commanditaire(s) : Le secrétaire général du METL et du MEDDE

Dates de la commande :
21 mars et 22 juillet 2013

Auteurs du rapport (CGEDD) : Christine Delcourt, Thanh-Nhuan Nguyen (Personnels et services)

Coordonnateur : Georges Regnaud, coordonnateur de la MIGT Est

Superviseur : Jean-Yves Belotte, président de la section Personnels et services

Relecteur : Yannick Tomasi, secrétaire général adjoint du CGEDD

Nombre de pages du rapport (sans les annexes) : 40

(1) Guide méthodologique s'appliquant aux missions confiées au CGEDD

http://webissimo.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/007204-02_guide_methodologique_cgedd_2012_05_04_cle2e6cae.pdf

Les rapporteurs attestent que l'impartialité d'aucun d'entre eux n'a été mise en cause par des intérêts particuliers ou par des éléments de ses activités passées ou présentes.

Sommaire

Résumé	4
Liste des propositions	6
Propositions relatives au corps des adjoints administratifs.....	6
Propositions relatives au corps des dessinateurs.....	7
1. Introduction générale	8
1.1. La commande	8
1.2. La méthode	9
1.2.1. <i>Des échanges avec les services du secrétariat général</i>	9
1.2.2. <i>Des études documentaires</i>	9
1.2.3. <i>Des entretiens ouverts sur l'interministériel</i>	9
1.2.4. <i>Des enquêtes auprès des employeurs, des adjoints administratifs et des dessinateurs</i>	9
1.2.5. <i>Des entretiens complémentaires avec les employeurs</i>	10
1.2.6. <i>Des rencontres avec les organisations syndicales</i>	10
1.3. Les limites de l'audit	10
1.3.1. <i>Des réflexions en cours à la direction générale de l'administration et de la fonction publique</i>	10
1.3.2. <i>Un champ d'étude strictement défini par la commande</i>	11
2. Le corps des adjoints administratifs	12
2.1. Quelques données caractérisant le corps des adjoints administratifs	12
2.1.1. <i>Effectifs et pyramidage du corps</i>	13
2.1.2. <i>Répartition par sexe</i>	14
2.1.3. <i>Répartition par quotité de travail</i>	14
2.1.4. <i>Pyramide des âges</i>	15
2.2. Un corps dont les quatre niveaux de grade ne trouvent plus de réelles justifications	19
2.2.1. <i>Une caractéristique inscrite dans le protocole dit "protocole Jacob"</i>	19
2.2.2. <i>Des effets négatifs en terme de gestion</i>	19
2.2.3. <i>L'absence de correspondance entre grades et fonctions ou entre grades et qualifications</i>	19
2.3. Un espace indiciaire actuellement réduit, mais en voie d'élargissement	20
2.3.1. <i>Un espace indiciaire actuellement réduit</i>	20
2.3.2. <i>Les élargissements de la grille projetés</i>	21
2.4. Des perspectives de carrière limitées.....	21
2.4.1. <i>Une progression dans le corps objet de tensions récurrentes</i>	21
2.4.2. <i>Un espoir de promotion dans les catégories supérieures limité</i>	23
2.5. Les caractéristiques du recrutement.....	25
2.5.1. <i>Une proportion de sur-diplômés à considérer</i>	25
2.5.2. <i>Le recrutement sans concours</i>	26
2.6. Un des corps de notre administration qui a été – et sera – fortement impacté par les réformes et les réorganisations successives	27

2.7. Les attentes et les revendications des organisations syndicales	28
2.7.1. Sur le « moral des troupes »	28
2.7.2. Sur les 4 niveaux de grade et sur la grille indiciaire	28
2.7.3. Sur un plan de requalification en catégorie B	28
2.7.4. Sur les modes de recrutement	28
2.7.5. Sur la gestion des corps	29
2.8. Le rôle actuel et futur du corps au METL et au MEDDE	29
2.8.1. Les retours de l'enquête Cédip menée auprès des adjoints et ses enseignements.....	29
2.8.2. Les retours de l'enquête Cédip menée auprès des employeurs et ses enseignements.....	31
2.8.3. Les évolutions constatées et les perspectives de métiers	32
2.9. Une transformation de l'interministériel aux effets durables sur les métiers, les contextes et les environnements de travail	33
2.10. La nécessité de renouveler la motivation du corps	34
2.11. Les propositions de la mission d'audit	35
3. Le corps des dessinateurs	36
3.1. Un corps aux caractéristiques particulières dont les effectifs ont régulièrement diminué en même temps que le besoin de ce type de métier	36
3.1.1. Effectifs et pyramidage du corps	36
3.1.2. Répartition par sexe	37
3.1.3. Pyramide des âges	38
3.1.4. Des missions statutaires obsolètes, un métier en profonde restructuration ...	41
3.2. Une gestion statutaire qui s'applique à un effectif réduit	41
3.3. Un corps particulièrement impacté par les réformes et les réorganisations successives	42
3.4. Les attentes des organisations syndicales	42
3.4.1. Sur la nécessité d'un plan de requalification en catégorie B	42
3.4.2. Sur la gestion du corps	43
3.5. Les fonctions des dessinateurs	43
3.5.1. Les retours de l'enquête Cédip auprès des dessinateurs et ses enseignements.....	43
3.5.2. La vision et les attentes des employeurs.....	45
3.6. Des propositions de scénarios pour le futur	46
Annexes.....	48
1. Lettres de commande	49
2. Lettres de mission	53
3. Liste des personnes auditionnées par les missionnés	55
4. Tableaux comparatifs de l'ancienne grille et du projet de nouvelle grille indiciaire des adjoints administratifs.....	57

5. Fiche sur d'autres corps techniques de catégorie C.....	59
6. Fiche sur les voies d'accès à la catégorie A.....	62
7. Liste des tableaux présentés dans le rapport.....	64
8. Listes des principaux documents consultés	65
9. Annexes faisant l'objet d'un fascicule complémentaire.....	68
10. Glossaire des sigles et acronymes	69

Résumé

A l'occasion d'un chantier interministériel sur les parcours professionnels des agents de catégorie C et sur leurs grilles indiciaires, le secrétaire général des deux ministères - le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et le ministère de l'égalité des territoires et du logement (METL) - a demandé au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) un audit sur la situation des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs. Cet audit s'inscrit dans un contexte de réforme et de modernisation des services de l'État et d'évolution des missions des services.

La mission a mené son audit en deux phases. Une première phase à dominante « état des lieux commenté » a donné lieu à un premier rapport sous-titré « rapport d'étape » qui a été rendu en juillet 2013. Le présent rapport en reprend le contenu et en développe certains aspects illustrés de données complémentaires dans une visée plus prospective et considérant les conclusions du rapport Pêcheur.

Des caractéristiques communes aux deux corps

Bien que chacun de ces deux corps ait des spécificités propres, ils ont en commun d'avoir été particulièrement impactés par les réformes successives de l'administration, notamment par la décentralisation, qui ont entraîné des modifications de structures et des changements d'organisation du travail alors même que des transformations technologiques et des attentes accrues de la part des usagers, des élus et des partenaires apparaissent.

Ce mouvement va se poursuivre avec un recentrage de l'administration d'État sur les priorités que sont l'expertise publique, la sécurité des citoyens, les missions régaliennes, le long terme et la connaissance ainsi qu'avec le repli des missions liées à l'assistance technique de l'État pour raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (Atesat) et à l'application du droit des sols (ADS).

Ces agents ont dû fournir des efforts répétés d'adaptation¹ et de professionnalisation dans un contexte de réduction des effectifs de la fonction publique. Certains d'entre eux se trouvent en perte de repères et en attente d'annonces motivantes. A cette situation, vient se greffer un certain déficit de perspectives professionnelles et d'évolution de carrière.

Ainsi, les enjeux portent aujourd'hui, d'une part, sur le besoin de compétences accrues en réponse à des missions plus exigeantes et, d'autre part, sur la reconnaissance des qualifications tout au long de la carrière.

Caractéristiques et perspectives du corps des adjoints administratifs

Le corps compte 10 800 agents dont les principales caractéristiques sont :

- un fort taux de féminisation (84 %) ;
- une population vieillissante avec une moyenne d'âge de 51 ans et dont 48 % aura dépassé 60 ans dans les cinq ans à venir ;
- une large représentation de la classe principale par rapport à la classe normale (72 % contre 28 %) ;
- 88,2 % d'affectations en administration territoriale et principalement sur les programmes urbanisme, paysages, eau et biodiversité (UPEB)² et conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'environnement, du développement durable et de la mer (CPPEEDDM), avec une représentation majoritaire sur l'administration générale, puis l'aménagement, l'urbanisme et le paysage et enfin les ressources humaines ;
- une affectation principale sur les deux emplois-types : 35 % dans l'assistance et le secrétariat ; 16 % dans l'application du droit des sols.

¹ Avec, parfois, des nécessaires mobilités.

² Devenu PEB et UTAH à compter de la gestion 2013.

Outre deux études complémentaires, les missionnés proposent, que les pistes suivantes soient explorées de façon non exclusive les unes des autres :

- la reconnaissance du potentiel, du niveau de fonctions et de diplôme de nombreux adjoints administratifs par un plan de requalification en catégorie B ;
- la réduction des effectifs au profit du corps des secrétaires administratifs ;
- la réduction du nombre de niveaux de grade et leur mise en adéquation avec les niveaux de professionnalisme dont le dernier niveau d'expert relèverait plutôt d'un débouché au premier niveau de la catégorie B administrative ;
- la mise en œuvre effective du continuum de carrière entre les deux corps de catégories C et B administratives ;
- l'affirmation d'un objectif, non seulement d'adaptation, mais aussi d'amélioration continue des qualifications individuelles dans une perspective de carrière future.

Les missionnés suggèrent, à l'instar d'autres ministères, de dégager des pistes d'évolution susceptibles de s'inscrire dans une logique de « gagnant / gagnant » qui se traduirait par des contreparties sous forme d'exigences de gestion ou de mobilité.

Caractéristiques et perspectives du corps des dessinateurs

Ce corps technique compte 1 628 agents dont les principales caractéristiques sont :

- un corps à dominante masculine (84,34%) ;
- une population vieillissante avec une moyenne d'âge de 51 ans et dont 45 % aura dépassé 60 ans dans les 5 ans à venir ;
- une large représentation des agents dans le grade supérieur (57 % de chefs de groupe, le premier grade ne comprenant que 16 % d'entre eux, en raison de l'arrêt des recrutements depuis 2003) ;
- 96,1 % d'affectations en administration territoriale et principalement sur les programmes Urbanisme, paysage, eau et biodiversité (UPEB) et Infrastructures et services de transport (IST) avec une répartition sur quatre familles professionnelles (aménagement, urbanisme et paysage ; conception, entretien et exploitation en matière d'IST ; études et évaluation ; systèmes de réseaux d'information et de communication) et sur cinq emplois-types (projeteur, assistant d'études d'administration ou en production de données, prestations Atesat, instructeur ADS et géomaticien).

Outre le fait que ce corps est régi par un statut devenu obsolète, c'est un corps dont le métier a fortement évolué en raison des développements informatiques, qui a beaucoup perdu de sa spécificité technique et dont les effectifs ont considérablement diminué au fil des ans. La réduction du champ routier consécutive à la décentralisation, la suppression de l'ingénierie publique concurrentielle, le développement de la sous-traitance ont notamment conduit au transfert d'effectifs dans les conseils généraux, à la quasi-disparition des équipes hiérarchisées de production d'études et à une certaine reconversion sur les métiers prioritaires du portage des politiques du Grenelle.

Parmi les pistes d'évolution envisageables dont certaines pourraient être combinées, les missionnés suggèrent d'explorer la mise en extinction du corps et son intégration dans le corps des adjoints administratifs, la requalification au premier niveau de grade de la catégorie B des dessinateurs d'un niveau de qualification correspondant, l'adaptation du pyramidage des effectifs des services pour prendre en compte la requalification des métiers techniques. Comme pour le corps des adjoints administratifs, des plans d'accompagnement et d'adaptation des compétences aux postes de reclassement devront être mis en œuvre.

Liste des propositions

Propositions relatives au corps des adjoints administratifs

La mission considère, au regard du présent rapport, que les pistes d'orientation ci-après devraient être explorées, de façon non exclusive les unes des autres :

- la reconnaissance du potentiel, du niveau de fonctions et de diplôme de nombreux adjoints administratifs par un plan de requalification en catégorie B ;
- la réduction des effectifs au profit de celui du corps des secrétaires administratifs ;
- la réduction du nombre de niveaux de grade et leur mise en adéquation avec les niveaux de professionnalisme, à savoir débutant, professionnel confirmé et expert, en considérant que ce dernier niveau relèverait plutôt d'un débouché au premier niveau de la catégorie B administrative ;
- la mise en œuvre effective du continuum de carrière entre les deux corps de catégories C et B administratives ;
- l'affirmation claire d'un objectif d'adaptation, de développement et d'évaluation des qualifications individuelles dans une perspective de carrière future en se référant aux plans de développement des compétences projetés et en assurant l'efficacité des outils existants.

En outre, la mission suggère de compléter la présente mission par deux études :

- une analyse sur l'espérance de promotion via une étude comparative décennale portant sur le déroulement de carrière d'une *cohorte* d'adjoints administratifs ;
- une étude prospective de l'incidence qu'aurait une évolution du corps des adjoints administratifs sur la catégorie B.

Propositions relatives au corps des dessinateurs

Au regard des constats et des attentes exprimées, la mission a identifié plusieurs pistes d'orientation à explorer, dont certaines pourraient être combinées :

- la mise en voie d'extinction du corps ;
- la requalification au premier niveau de grade de la catégorie B des dessinateurs d'un niveau de qualification correspondant ;
- l'intégration du corps dans celui des adjoints administratifs ;
- l'adaptation du pyramidage des effectifs des services, notamment des Dir, pour prendre en compte la requalification des métiers techniques ;
- la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement et d'adaptation des compétences aux nouveaux postes.

1. Introduction générale

1.1. La commande

Le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique (DGAFP)³ a annoncé l'ouverture d'un chantier sur les parcours professionnels et sur les grilles indiciaires des agents de catégorie C.

La ministre de l'Égalité des territoires et du Logement et la ministre de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) ont inscrit l'amélioration des carrières des agents de catégorie C comme chantier prioritaire de l'agenda social de leurs ministères.

Par lettre du 21 mars 2013⁴, le secrétaire général des deux ministères a demandé au vice-président du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) de diligenter une mission d'audit de la situation des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs dans un contexte de réforme et d'évaluation des missions.

Par lettre de mission du 16 avril 2013⁵, le vice-président du CGEDD a confié cette mission, enregistrée sous le numéro 008979 dans la base de données *Sigmanet* du CGEDD, à Georges Regnaud, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, à Christine Delcourt, inspectrice de l'administration et du développement durable et à Thanh-Nhuan Nguyen, chargé de mission.

Cette réflexion porte sur les orientations stratégiques à conduire pour ces deux corps, ainsi que sur les nouveaux parcours professionnels susceptibles de leur être proposés.

Par ailleurs, le Premier ministre a confié à Bernard Pêcheur, président de la section de l'administration au Conseil d'État, une mission destinée à identifier les enjeux majeurs auxquels la fonction publique sera confrontée au cours des prochaines années. De ce fait, les missionnés ont convenu avec le commanditaire :

- de produire un rapport d'étape fin juillet 2013 qui comporte un état des lieux et les perspectives de ces deux corps en identifiant les points forts et les points faibles ;
- de produire un rapport final pour fin décembre 2013, conformément à la lettre de commande réactualisée le 22 juillet 2013⁶ par laquelle le secrétaire général demande que soient particulièrement traités les aspects qualitatifs et interministériels de la gestion de ces corps, ainsi que l'évolution des modes de recrutement, de rémunération, d'organisation et de gestion des carrières.

³ Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

⁴ Cf. Annexe n° 1 – Lettres de commande.

⁵ Cf. Annexe n° 2 – Lettre de mission.

⁶ Cf. Annexe n° 1 – Lettres de commande.

1.2. La méthode

La démarche retenue par les missionnés s'est articulée autour des étapes décrites ci-après.

1.2.1. Des échanges avec les services du secrétariat général

Les missionnés ont eu régulièrement des échanges avec plusieurs services du secrétariat général à différents moments de leur mission, que ce soit lors de réunions ou sous d'autres modes de communication, afin de faire le point sur l'avancement de la mission ou d'enrichir les informations respectives des uns et des autres.

1.2.2. Des études documentaires⁷

Pour connaître la population du corps des adjoints administratifs et des dessinateurs, les missionnés ont étudié des documents fournis par la direction des ressources humaines (DRH) : textes législatifs ou réglementaires, charte et bilans de gestion, extractions du système de gestion du personnel *Ressources humaines informatisées et territorialisées (Rehucit)*⁸, données issues de *VisioM-Postes (VMP)*⁹ sur ces deux corps, informations relatives au recrutement, au régime indemnitaire et aux promotions ainsi que documents échangés avec les organisations syndicales.

Les missionnés ont aussi pris connaissance d'études de corps et de démarches similaires d'accompagnement des réorientations professionnelles des agents.

1.2.3. Des entretiens ouverts sur l'interministériel¹⁰

Les missionnés ont pris contact avec la DGAFP pour recueillir les informations relatives aux chantiers en cours.

Ils ont, par ailleurs, sollicité des entretiens bilatéraux avec les responsables de gestion au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et des Forêts (Maaf), du ministère de l'économie et des finances (Mef) et du ministère chargé des Affaires sociales et de la santé (Mass).

1.2.4. Des enquêtes auprès des employeurs, des adjoints administratifs et des dessinateurs¹¹

Les missionnés ont chargé le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogique (Cédip) de diligenter :

- une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble des dessinateurs¹² et d'un échantillon d'adjoints administratifs¹³ proportionnellement représentatif par types de postes et d'emplois-types ;

⁷ Cf. Annexe n° 7 – Liste des principaux documents consultés.

⁸ Outil destiné à la gestion administrative des agents gérés par le ministère de l'écologie.

⁹ VMP : outil déclaratif sur la situation des postes dans les services (ETP, postes vacants...).

¹⁰ Cf. Annexe n° 3 – Liste des personnes auditionnées par les missionnés.

¹¹ Cf. Annexe en fascicule spécifique – Synthèse de l'enquête Cédip.

¹² Cf. Annexe n° 6.2 du fascicule spécifique – Questionnaire du Cédip auprès des dessinateurs.

¹³ Cf. Annexe n° 6.1 du fascicule spécifique – Questionnaire du Cédip auprès des adjoints administratifs.

- une enquête par questionnaire auprès d'un panel d'employeurs (services déconcentrés et administration centrale)¹⁴.

1.2.5. Des entretiens complémentaires avec les employeurs¹⁵

Le Cédip et les missionnés ont mené une série d'entretiens, en face à face ou téléphoniques, avec un panel d'employeurs de localisations diverses¹⁶ pour compléter les réponses au questionnaire.

1.2.6. Des rencontres avec les organisations syndicales¹⁷

Les missionnés ont débuté leurs entretiens exploratoires par des rencontres avec les représentants du personnel respectifs du corps des adjoints administratifs et du corps des dessinateurs afin de recueillir leurs attentes et leurs propositions.

1.3. Les limites de l'audit

Cet audit présente certaines limites qu'il est nécessaire de préciser.

1.3.1. Des réflexions en cours à la direction générale de l'administration et de la fonction publique

La première limite tient à sa concomitance avec d'autres réflexions en cours à la DGAFP qui orchestre les évolutions statutaires.

Les marges de manœuvre en la matière du MEDDE et du METL s'inscriront dans ce cadre interministériel en cours de définition.

Le corps des adjoints administratifs relève d'un décret statutaire interministériel¹⁸ qui a aussi été transposé aux autres fonctions publiques. Un travail sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations est en cours et des échanges avec les organisations syndicales ont été initiés.

Ces réflexions comportent une première phase de rénovation de la grille indiciaire des agents de catégorie C et une deuxième phase devant donner suite à la mission sur l'évolution de la fonction publique dans les années à venir, confiée à Bernard Pêcheur.

Cette mission « doit permettre d'identifier les enjeux majeurs auxquels sera confrontée la fonction publique au cours des prochaines années et de proposer des évolutions des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières ainsi que des parcours professionnels. Elle doit également contribuer à définir les moyens de développer une gestion plus qualitative des parcours et des carrières des agents, dans la perspective d'une gestion rénovée des ressources humaines¹⁹. »

¹⁴ Cf. Annexe n° 6.3 du fascicule spécifique – Questionnaire auprès des employeurs.

¹⁵ Cf. Annexe n° 3 - Liste des personnes auditionnées par les missionnés.

¹⁶ Administration centrale, services déconcentrés, réseau scientifique et technique.

¹⁷ Cf. Annexe n° 3 - Liste des personnes auditionnées par les missionnés (CFDT, FO, FSU/CGT, Unsa).

¹⁸ [Décret n° 2006-1760](#) du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État.

¹⁹ Communiqué de presse de la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique en date du 24 mai 2013.

Depuis la remise du rapport d'étape au secrétaire général, des décisions ont été prises par le Gouvernement, dans le cadre de réunions de concertation entre la Fonction publique et les organisations syndicales :

- révision des bornes indiciaires au 1^{er} février 2014 ;
- attribution de 5 points d'indice majoré à chaque échelon au 1^{er} janvier 2015 ;
- lancement d'une réflexion, avant la fin de l'année 2013, sur une refonte générale de la grille statutaire.

En outre, Bernard Pêcheur a présenté au Premier ministre son rapport sur la fonction publique le 4 novembre 2013.

Les missionnés ont retrouvé assez largement les constats que leur rapport illustre concrètement par le vécu particulier de notre ministère.

Il en est ainsi notamment :

- des conséquences des réformes structurelles, de l'identité professionnelle et de la motivation, de la grille indiciaire, du régime indemnitaire ;
- du développement professionnel, de la qualité des parcours professionnels ;
- du mode de recrutement sans concours ;
- de la réflexion prospective en matière de métiers, de la proximité interministérielle de certains métiers ;
- du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle ;
- du nombre de grades ;
- de la prise en compte du Smic ;
- du sens à trouver dans l'évolution de carrière.

Ils observent que les grandes orientations et les propositions de ce rapport sur la fonction publique se placent à un niveau plus général et portent sur un champ plus vaste que celles de leur rapport qui porte sur la situation concrète des deux corps considérés dans nos deux ministères.

1.3.2. Un champ d'étude strictement défini par la commande

Conformément à la lettre de commande du 21 mars 2013²⁰, la présente étude traite des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs. Elle n'a pas pour objet de mettre à plat l'ensemble des corps de catégorie C du ministère.

En outre, si les perspectives d'évolution des missions d'ADS et d'Atesat sont un élément de contexte important dans la réflexion sur la place future de ces deux corps, la mission n'a pas pour objet de contribuer à l'établissement d'un plan d'actions que ces perspectives rendent nécessaire.

²⁰ Cf. Annexe n° 1 – Lettre de commande.

2. Le corps des adjoints administratifs

Le corps des adjoints administratifs du METL et du MEDDE, classé dans la catégorie C, est régi par le [décret n° 2006-1760](#) du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État.

Les missions statutaires des adjoints administratifs sont définies par l'article 4 de ce décret : « *Les adjoints administratifs sont chargés de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils peuvent également être chargés de fonction d'accueil et de secrétariat.* »

L'article 3 du décret précise que le corps est décliné en quatre niveaux de grade : adjoint administratif de 2^e classe (échelle 3), adjoint administratif de 1^{ère} classe (échelle 4), adjoint administratif principal de 2^e classe (échelle 5) et adjoint administratif principal de 1^{ère} classe (échelle 6).

L'échelonnement indiciaire applicable au corps des adjoints administratifs est défini à l'article 9 du [décret n° 2008-836](#) du 22 août 2008, modifié par le décret n° 2013-590 du 4 juillet 2013. Les échelles 3 à 5 comportent 11 échelons, l'échelle 6 comporte 7 échelons et un échelon spécial²¹.

2.1. Quelques données caractérisant le corps des adjoints administratifs²²

Le corps des adjoints administratifs, avec ses 10 814 agents, constitue le corps le plus important en nombre des METL-MEDDE, soit 18,5 % de leurs effectifs²³. Les agents de classe principale sont largement représentés (plus de 70 %) par rapport à ceux de classe normale en relation avec la pyramide des âges du corps.

Il s'agit d'un corps :

- très féminisé (84 % de femmes) ;
- dont 26 % des membres travaillent à temps partiel ;
- à moyenne d'âge élevée (51 ans), caractéristique marquante partagée avec les corps de catégorie C de la fonction publique (48 ans aux ministères économiques et financiers, 49 ans au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des forêts, 46 ans pour l'ensemble de la fonction publique d'État en 2010) ;
- dont la tranche d'âge de plus de 50 ans représente 60 % de la population.

Ces chiffres sont proches de ceux d'autres ministères dont les missionnés ont rencontré le représentants²⁴. Ils sont présentés dans le tableau ci-après²⁵.

²¹ L'échelon spécial est supprimé et remplacé par le 8^e échelon créé par [décret n° 2013-588](#) du 04 juillet 2013.

²² La mission constate que les données communiquées par la DRH diffèrent selon les sources (fichier Rehucit, extraction de VMP). Selon la DRH, les périmètres de ces deux outils diffèrent : Rehucit, outil de gestion administrative des agents gérés par le METL et le MEDDE, comporte toute la population du corps (10 814 agents) quelle que soit la situation administrative des agents (PNA, détachement...) alors que VMP est un outil déclaratif sur la situation des postes dans les services (9 697 agents).

²³ Source : bilan social 2011 - Les effectifs du METL et du MEDDE s'élèvent à 58 459 ETPE au 31/12/2011.

²⁴ Cf. Annexe n° 3 – Liste des personnes auditionnées par les missionnés.

²⁵ Sources : état du corps des AA 2011 du MAAF, bilans sociaux 2011 des MEDDE-METL et MASS, rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2011-2012.

Tableau n° 1 – Comparatif inter-ministères de la population d'adjoints administratifs

Caractéristiques du corps²⁶	MAAF	MASS	MEF (DGFIP)	MEDDE-METL	Fonction publique État²⁷
Proportion C administratif sur effectif total	10,60 %	21,51 %	NC	18,5 %	16,8%
Taux de féminisation	91 %	85,10 %	70,9 %	84 %	65,1%
Temps partiel	24,80 %	23,80 %	28,5 %	26 %	18 ,8 % ²⁸
Moyenne d'âge	49 ans	50 ans	47 ans	51 ans	46 ans
Pourcentage + 50 ans	55,2 %	57,90 %	44,4 %	60 %	40,8 %

2.1.1. Effectifs et pyramidage du corps

Tableau n° 2 – Répartition de la population d'adjoints administratifs par échelon dans les différents grades du corps²⁹

ECHELON	AA2 (IB 297-388)	% échelon AA2	AA1 (IB 298-413)	% échelon AA1	AAP2 (IB 299-446)	%échelon AAP2	AAP1 (IB 347-499)	% échelon AAP1
1ère	104	18,47%	13	0,52%	0	18,47%	1	0,02%
2è	94	16,70%	59	2,37%	0	16,70%	1	0,02%
3è	80	14,21%	116	4,65%	0	14,21%	8	0,18%
4è	147	26,11%	477	19,13%	0	26,11%	70	1,58%
5è	81	14,39%	875	35,10%	32	14,39%	175	3,94%
6è	34	6,04%	306	12,27%	145	6,04%	1518	34,17%
7è	12	2,13%	226	9,07%	497	2,13%	2515	56,61%
8è	5	0,89%	185	7,42%	792	0,89%		
9è	1	0,18%	61	2,45%	483	0,18%		
10è	1	0,18%	84	3,37%	790	0,18%		
11è	4	0,71%	91	3,65%	576	0,71%		
ES							155	3,49%
TOTAL	563	100,00%	2493	100,00%	3315	100,00%	4443	100,00%
	5,21%		23,05%		30,65%		41,09%	

Source : *Rehucit* au 31 décembre 2012

²⁶ Effectifs physiques titulaires.

²⁷ Catégorie C tous titulaires.

²⁸ Hors cessation progressive d'activité (1,4%).

²⁹ Pour un échelon donné, la plage d'indices diffère selon le grade.

2.1.2. Répartition par sexe

Tableau n° 3 – Répartition par sexe et par grade de la population d'adjoints administratifs

	AA2 (IB 297-388)	AA1 (IB 298-413)	AAP2 (IB 299-446)	AAP1 (IB 347-499)	Total	% AA2	% AA1	% AAP2	% AAP1	% corps
Homme	71	561	546	539	1717	12,61%	22,51%	16,47%	12,13%	15,88%
Femme	492	1931	2769	3905	9097	87,39%	77,49%	83,53%	87,87%	84,12%
TOTAL	563	2492	3315	4444	10814	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	5,21%	23,04%	30,65%	41,09%	100,00%					

Source : *Rehucit* au 31 décembre 2012

2.1.3. Répartition par quotité de travail

Tableau n° 4 – Répartition par quotité de travail et par sexe de la population d'adjoints administratifs

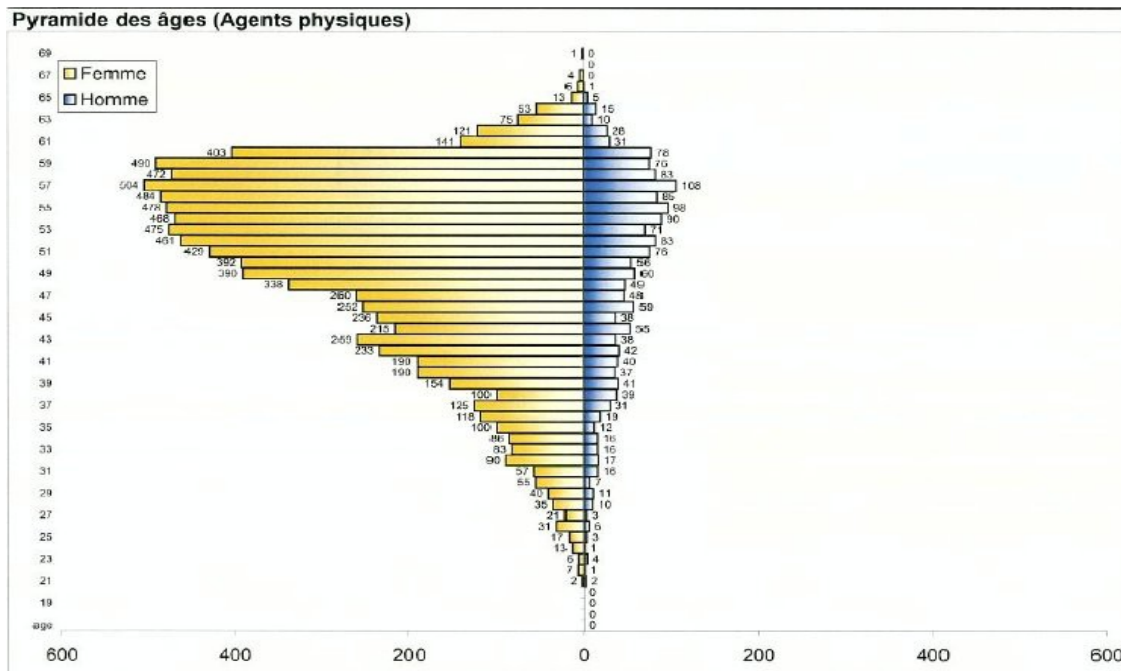
QUOTITE	Homme	Femme	Total	% Homme	% Femme	% Corps
Temps plein	1549	6496	8045	19,25%	80,75%	74,39%
Temps partiel à 90 %	13	268	281	4,63%	95,37%	2,60%
Temps partiel à 80 %	65	1726	1791	3,63%	96,37%	16,56%
Temps partiel à 70 %	4	42	46	8,70%	91,30%	0,43%
Temps partiel à 60 %	6	59	65	9,23%	90,77%	0,60%
Temps partiel à 50 %	6	84	90	6,67%	93,33%	0,83%
Autres (*)	74	422	496	14,92%	85,08%	4,59%
TOTAL	1717	9097	10814	15,88%	84,12%	100,00%

(*) : Thérapeutique, CLD, dispo, congé parental ...

Source : *Rehucit* au 31 décembre 2012

2.1.4. Pyramide des âges

Tableau n° 5 – Pyramide des âges de la population d'adjoints administratifs

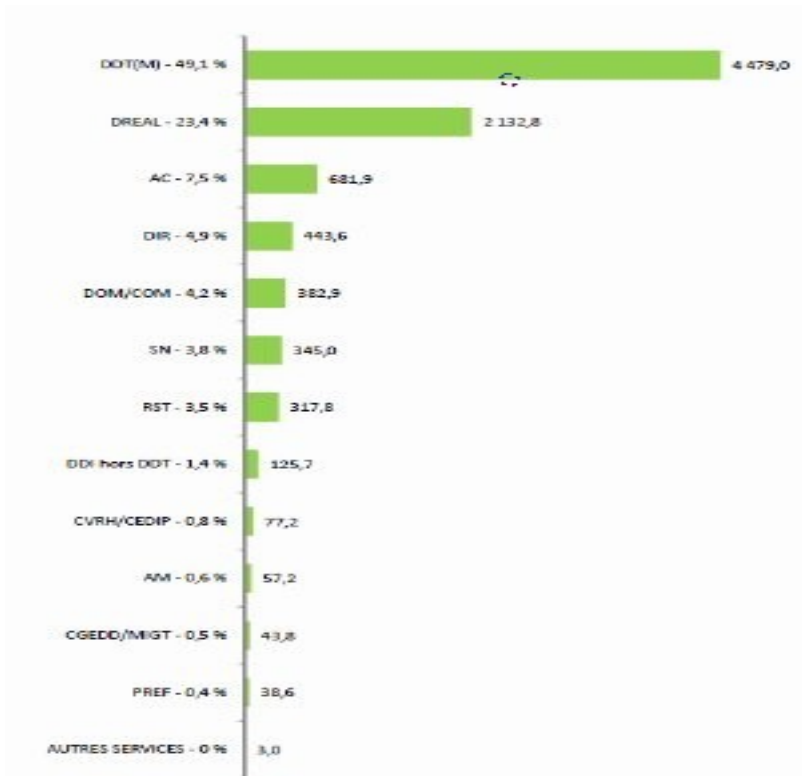


On retient, pour l'essentiel, de l'affectation des adjoints administratifs que :

- plus de 72 % travaillent en administration territoriale de l'État (49 % en DDT, 23 % en Dreal)³⁰ ;
- seuls 7 % sont affectés en administration centrale où ils représentent 17 % des effectifs ;

³⁰ Direction départementale des territoires ; direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

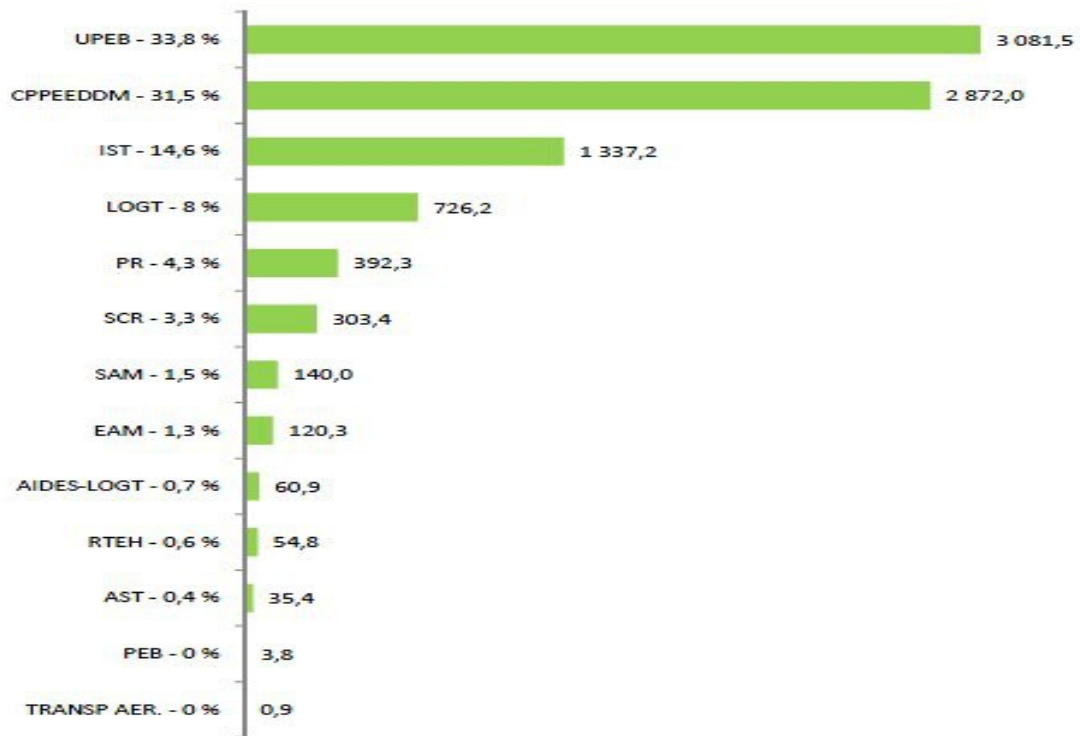
Tableau n° 6 – Répartition par services de la population d'adjoints administratifs



- seuls 7 % sont affectés en administration centrale où ils représentent 17 % des effectifs ;
- leur répartition dans les programmes UPEB³¹ et CPPEEDDM est prépondérante (respectivement 34 et 32%), le programme IST ne représentant plus que 15 % ;

³¹ Cf. Note n° 1 en page 3 du présent rapport.

Tableau n° 7 – Répartition par programmes de la population d'adjoints administratifs



- leur distribution par emplois-types les plus représentés est déclinée ci-dessous, soit :
 - 35 % dans l'assistance et le secrétariat ;
 - 16 % dans l'instruction de l'ADS ;
 - 7 % dans la gestion de proximité en ressources humaines ;
 - 7 % dans les prestations comptables ;
 - 6 % dans l'instruction des procédures.

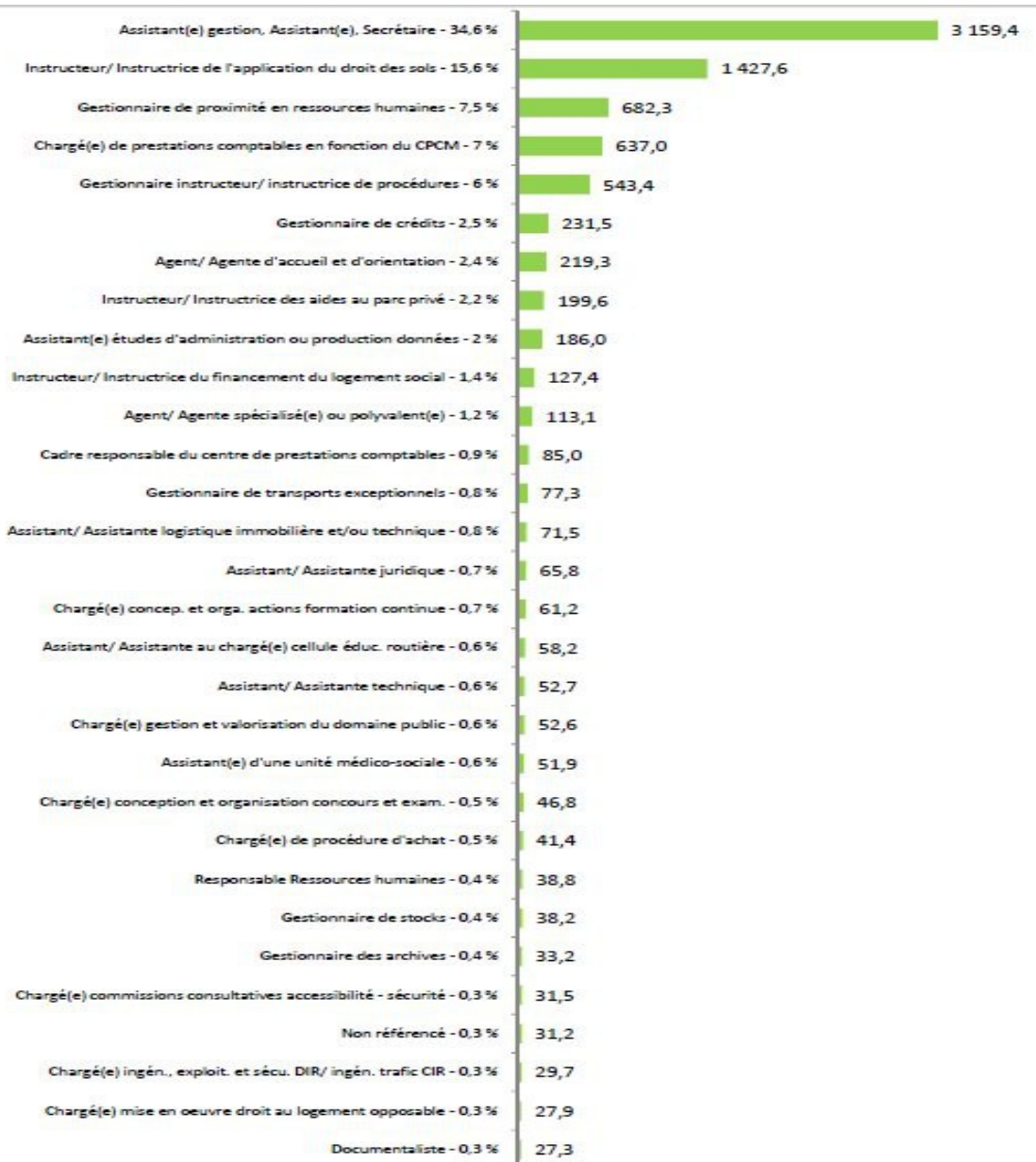


Tableau n° 8 – Répartition par emplois-types de la population d'adjoints administratifs

Ces caractéristiques en date du 31 décembre 2012 rendent compte de la situation des adjoints administratifs après que soient intervenues les évolutions de missions, de structures et d'organisation du travail ainsi que les transformations technologiques que l'administration³² a connu depuis une trentaine d'années.

Comme cité précédemment, le [décret statutaire](#) interministériel du 23 décembre 2006 précise que « les adjoints administratifs sont chargés de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils peuvent également être chargés de fonction d'accueil et de secrétariat. »

³² De même que les entreprises, sous certains aspects.

Si les adjoints administratifs continuent, malgré toutes ces évolutions, à occuper des fonctions correspondant à leur statut, les métiers de simple exécution ont été fortement réduits du fait :

- de la prise en charge de certaines tâches d'exécution par les cadres eux-mêmes ;
- de la complexification et de l'enrichissement des tâches d'administration ;
- du développement de la bureautique ;
- de la posture d'instructeur qui donne une part plus grande à la détection des enjeux ;
- des conséquences accrues des erreurs altérant la sécurité juridique ;
- de l'élévation du niveau de compréhension et d'information des usagers ;
- du resserrement des effectifs disponibles ;
- du développement des relations avec des élus ;
- de l'exigence manifestée par les usagers d'avoir un interlocuteur capable d'accueillir leur demande dans la diversité des missions des nouveaux services.

2.2. Un corps dont les quatre niveaux de grade ne trouvent plus de réelles justifications

2.2.1. Une caractéristique inscrite dans le protocole dit "protocole Jacob"

Le protocole du 25 janvier 2006 dit « protocole Jacob », du nom du ministre de la Fonction publique d'alors, a porté réforme de la catégorie C en l'organisant en un corps unique dénommé « adjoint » à 4 grades en échelle 3 (créée dans ce cadre), échelle 4, échelle 5 et échelle 6. Ce protocole avait marqué la fin du corps des agents administratifs.

Or, aucun corps de catégorie B ou A ne présente cette caractéristique de se décliner en quatre niveaux de grade. Et aujourd'hui, elle peut être discutée à plus d'un titre.

2.2.2. Des effets négatifs en terme de gestion

En premier lieu, les missionnés observent, d'une part une forte proximité indiciaire des niveaux 3 et 4 du fait de l'élévation du niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), d'autre part une absence de différences entre les fonctions exercées suivant le grade détenu.

En second lieu, ils constatent que l'objectif initial d'un recrutement à l'échelle 3 à visée sociale n'a finalement pas été atteint, si ce n'est lors des tout premiers recrutements.³³

En troisième lieu, ils considèrent que l'existence de quatre grades alourdit et complexifie la gestion statutaire et les procédures d'avancement, sans que le management y trouve son compte.

2.2.3. L'absence de correspondance entre grades et fonctions ou entre grades et qualifications

La mission observe que ces grades ne trouvent aucune traduction dans des niveaux de fonction correspondants.

³³ Cf. § 2.4.2 sur le recrutement sans concours.

En outre, l'existence de quatre grades ne peut trouver de justification dans une correspondance avec les qualifications. En effet, les niveaux de compétences professionnelles sont communément au nombre de trois : débutant, professionnel confirmé et expert³⁴ et ce dernier niveau d'expert voisine plutôt avec la catégorie B.

L'absence d'examen professionnel pour passer à un grade supérieur renforce l'idée qu'il n'y a pas de tâches différenciées entre chaque niveau de grade.

2.3. Un espace indiciaire actuellement réduit, mais en voie d'élargissement

2.3.1. Un espace indiciaire actuellement réduit

Prévus par l'article 3 du décret n° [2006-1760](#) du 23 décembre 2006, les quatre niveaux de grade du corps, déclinés dans le tableau ci-dessous, constituent une spécificité.

Tableau n° 9 – Tableau de correspondance entre échelles, niveaux de grade, échelons et indices

	Niveau de grade	Nombre d'échelons	Grille indiciaire en indice brut	Grille indiciaire en indice majoré
Échelle 3	Adjoint administratif de 2 ^e classe (AA2)	11 échelons	IB 297-388	INM 309-355
Échelle 4	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe (AA1)	11 échelons	IB 298-413	INM 310-369
Échelle 5	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe (AAP2)	11 échelons	IB 299-446	INM 311-392
Échelle 6	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe (AAP1)	7 échelons+échelon spécial	IB 347-499	INM 325-430

Les effets combinés de la réévaluation régulière du Smic et du blocage du niveau du point d'indice créent une frustration.

En 2007, après application des dispositions du « protocole Jacob », le premier échelon des adjoints administratifs de 2^e classe se situait à l'indice nouveau majoré (INM) 281 et le Smic correspondait alors à l'INM 279.

Le niveau du Smic a depuis progressé plus rapidement que la valeur du point d'indice. Au 1^{er} janvier 2013, le Smic correspond à l'INM 309. Pour en tenir compte, les grilles indiciaires des échelles 3, 4 et 5 ont été revues, l'échelle 6 n'ayant pas eu à connaître de modification significative.

Les indices des premiers échelons ont été ajustés, sans que soient revues les durées dans les échelons, et les échelons terminaux sont restés au même niveau. Il en résulte une amplitude largement diminuée de la plage indiciaire des trois premiers grades et surtout un tassement de leur début.

Ainsi, la carrière théorique d'un adjoint administratif de 2^e classe correspond à un gain de 46 points d'INM sur une période de 30 ans au maximum, 22 ans au minimum. Ce même adjoint mettra de 10 à 14 ans pour atteindre le 7^e échelon, soit un gain cumulé de 6 points d'indice.

Ces mêmes observations valent pour le début des échelles 4 et 5, avec une certaine atténuation, ces échelles ayant été moins modifiées du fait du rattrapage induit par le niveau du Smic.

Enfin, l'espace indiciaire global est passé de 149 à 121 points d'INM sur lesquels doivent se placer trois changements de grade.

³⁴ Cf. *Ingénierie et Évaluation des compétences*, Guy Le Boterf (Éditions d'Organisation, 2011).

2.3.2. Les élargissements de la grille projetés

La mission a noté, postérieurement à ces constats, plusieurs dispositions qui ont été - ou seront prises - pour améliorer les conditions statutaires des adjoints administratifs :

- l'échelon spécial a été supprimé, par [décret du 4 juillet 2013](#), et remplacé par un 8^e échelon³⁵ afin de faciliter l'accès, sous condition d'ancienneté, à l'échelon supérieur des agents qui se situent au 7^e échelon de l'échelle 6 ;
- un projet de nouvelle grille indiciaire³⁶ a été présenté fin septembre 2013 par le ministère de la fonction publique.

Tableau n° 10 – Tableau de correspondance entre échelles, niveaux de grade, échelons et indices du projet de la nouvelle grille indiciaire

Échelles	Niveau de grade	Nombre d'échelons	Grille indiciaire en indice brut au 01/02/2014	Grille indiciaire en indice majoré au 01/02/2014	Grille indiciaire en indice brut au 01/01/2015	Grille indiciaire en indice majoré au 01/01/2015
3	Adjoint administratif de 2 ^e classe (AA2)	11	IB 330-393	INM 316-358	IB 340-400	INM 321-363
4	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe (AA1)	12	IB 336-424	INM 318-377	IB 342-432	INM 323-377
5	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe (AAP2)	12	IB 340-459	INM 321-402	IB 348-465	INM 326 407
6	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe (AAP1)	9	IB 358-536	INM 333-457	IB 364-543	INM 338-462

Les nouvelles dispositions, qui devraient entrer en vigueur au 1^{er} février 2014, porteront sur la modification de l'organisation des carrières, de la durée de séjour dans certains échelons et sur la révision des bornes statutaires.

Une deuxième revalorisation des salaires serait prévue au 1^{er} janvier 2015 par l'attribution de 5 points d'indices supplémentaires à chaque échelon.

2.4. Des perspectives de carrière limitées

2.4.1. Une progression dans le corps objet de tensions récurrentes

Les promotions sont régies par la [loi n°84-16](#) du 11 janvier 1984 qui organise les modalités de promotion interne. Son [article 58](#) fixe les modalités relatives aux avancements dans le grade et notamment au choix par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

³⁵ Cf. Décret [n° 2013-588](#) du 4 juillet 2013 relatif à la création d'un huitième échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C de la fonction publique de l'État.

³⁶ Cf. Annexe n° 4 - Tableaux comparatifs de l'ancienne et de la nouvelle grille indiciaire des adjoints administratifs.

Les tableaux ci-après retracent l'historique de ces avancements dans le corps.

Tableau n° 11 - Promotions au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe

AA1	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents promouvables	22	21	18	24	15	36
Nombre d'agents promus	14	14	11	6	4	4
Taux de promotion	64 %	67 %	61 %	25 %	27 %	11 %

Source : SG/DRH/MGS

Tableau n°12 - Promotions au grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe

AAP2	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents promouvables	4207	4006	3501	2299	1785	1547	1751
Nombre d'agents promus	588	560	596	574	447	387	334
Taux de promotion	14 %	14 %	17 %	25 %	25 %	25 %	19 %

Source : SG/DRH/MGS

Tableau n°13 - Promotions au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe

AAP1	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents promouvables	4859	4633	3827	2100	1422	1890	1557
Nombre d'agents promus	728	694	560	735	497	662	380
Taux de promotion	15 %	15 %	15 %	35 %	35 %	35 %	24 %

Source : SG/DRH/MGS

Tableau n°14 - Promotions au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe échelon spécial

AAP1 Échelon spécial	2012
Nombre d'agents promouvables	969
Nombre d'agents promus	239
Taux de promotion	25 %

Source : SG/DRH/MGS

Les taux d'avancement de grade³⁷ sont l'objet d'âpres discussions, voire de conflits répétitifs. Cette discussion se noue, d'une part, entre la DRH et les représentants des personnels et d'autre part, entre le ministère et la DGAFP associée à la direction du budget.

Ces taux sont fixés par période triennale au vu de la photographie du corps et en fonction des flux dans ce corps. Les taux tiennent compte de la situation passée et des objectifs de progression de carrière dans le corps, ainsi que du pyramidage moyen pour les corps homologues. Ils tiennent aussi compte des possibilités budgétaires.

³⁷ Rappelons qu'il y a encore quatre niveaux de grade après l'intégration récente de la classe exceptionnelle.

2.4.2. Un espoir de promotion dans les catégories supérieures limité

Les adjoints administratifs peuvent accéder à la catégorie B ou à la catégorie A en suivant différentes pistes de promotion.

2.4.2.1. L'accès à la catégorie B par concours externe

Les adjoints administratifs peuvent accéder à la catégorie B par la voie du concours externe s'ils sont titulaires « d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par [décret du 13 février 2007.](#)»³⁸

Le concours de secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable – spécialité administration générale comporte deux épreuves écrites d'admissibilité :

- une épreuve de cas pratique avec mise en situation, commune avec le concours interne ;
- une épreuve constituée de questions dont une partie porte sur un thème à option choisie par le candidat au moment de son inscription parmi les options suivantes : gestion des ressources humaines dans les organisations, comptabilité et finance, problèmes économiques et sociaux, enjeux de la France contemporaine et l'union européenne.

La mission note que le choix de l'option n'a pas d'incidence sur le type de poste sur lequel le lauréat sera affecté.

Le nombre d'adjoints administratifs présentant et/ou réussissant au concours externe de secrétaire administratif n'est pas connu de la DRH. Mais cette voie est très sélective, comme en témoigne le tableau ci-après.

Tableau n° 15 – Résultats du concours externe de secrétaire administratif

Années	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admissibles	Reçus
2011	44	2190	1523	130	44
2012	43	2995	1287	132	43

Source : SG/DRH/RM1

2.4.2.2. L'accès à la catégorie B³⁹ par concours interne

Il est ouvert à tous les agents de catégorie C témoignant de l'exercice de quatre années de services publics.

³⁸ Cf. Décret n° [2012-1065](#) du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable.

³⁹ La mission souligne les mesures transitoires qui ont été prises pour la période 2013-2015 sous forme d'examens professionnels avec reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, d'une part pour l'accès normale, d'autre part pour l'accès direct à la classe exceptionnelle (seul ce dernier sera maintenu à partir de 2016 (Arrêtés des 12 décembre 2012 fixant la nature et le programme des épreuves).

Ces deux dernières années, les résultats du concours interne se déclinent selon le tableau ci-après.

Tableau n° 16 – Résultats du concours interne de secrétaire administratif

	2011	2012
Nombre de postes ouverts	29	29
Nombre de candidats inscrits	2421	2996
Pourcentage lauréats / inscrits	1,19%	0,96%

Il s'agit donc une voie de promotion très étroite. Son dimensionnement résulte de caractéristiques statutaires de la catégorie B conjuguées avec la faiblesse des recrutements dans la catégorie.

La mission s'est interrogée sur :

- l'incidence de la promotion sur l'affectation. A titre d'exemple, dans l'un des ministères étudiés par la mission, la mobilité tant géographique que fonctionnelle est imposée lors du passage de C en B. Toutefois, les agents peuvent demander une mutation au terme d'un an d'affectation dans leur nouveau corps et trois quarts d'entre eux finissent par revenir dans leur département d'origine. Dans nos ministères, une mobilité pourrait être envisagée au niveau intra-régional ou intra-départemental ;
- le niveau de prise en compte de l'ancienneté parmi les critères de promotion ;
- l'évolution éventuelle de la formation d'adaptation au changement de grade.

2.4.2.3. L'accès à la catégorie B par liste d'aptitude⁴⁰

La liste d'aptitude est ouverte aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau justifiant d'au moins neuf années de services publics au 31 décembre 2014. Elle s'adresse en priorité aux agents expérimentés de ces deux corps qui se trouvent sur les deux niveaux de grade supérieurs⁴¹.

Le tableau ci-après met en évidence l'évolution du nombre de promotions ces huit dernières années.

Tableau n° 17 – Evolution de l'accès à la catégorie par liste d'aptitude (Source : SG/DRH/MGS2)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents proposables	10 304	9 128	12 684	12 375	11 066	10 350	9 006	8 380
Nombre d'agents proposés	437	393	388	375	345	400	416	263
Nombre d'agents classés par les harmonisateurs	NC	76	72	77	110	NC	145	141
Nombre de postes	37	21	30	36	66	60	59	60
% d'agents promus/proposés	8,4%	5,3%	7,7%	9,6%	19,1%	15%	14, %	22%

⁴⁰ Textes de référence : décret n° [2009-1388](#) du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État et décret n° [2012-1065](#) du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable ;

⁴¹ Échelle 5 et échelle 6 : AAPAE 2^e et 1^{ère} classe, SGMP 2^e cl et 1^{ère} classe.

Ce dimensionnement a pour déterminants :

- les caractéristiques statutaires de la catégorie B ;
- le nombre de recrutements dans la dite catégorie ;
- l'enveloppe budgétaire ouverte traduisant le taux pro-pro retenu pour l'année.

La circulaire *Principes de gestion – Promotion 2014* (SG/DRH) rappelle les principes selon lesquels « les propositions de promotion doivent être formulées en fonction de la valeur professionnelle et de l'implication de l'agent sur son poste de travail et au regard de son grade et des obligations afférentes. Elles doivent être basées sur les compétences manifestées sur un parcours professionnel. Les informations relatives aux dernières commissions administratives paritaires (CAP) sont susceptibles d'apporter des éléments d'appréciation, toutefois celles-ci n'ont qu'une valeur indicative [...]. Enfin, il est important de veiller à la cohérence des propositions [...] avec les fiches de notation et/ou d'évaluation. »

La DRH ne disposait pas d'éléments ni sur la pondération entre les différents critères, ni sur le profil des promus, si ce n'est qu'en 2012 leur moyenne d'âge était de 56 ans et l'ancienneté moyenne était de 34 ans 5 mois et 12 jours.

2.4.2.4. Les voies d'accès à la catégorie A

Aux fins d'exhaustivité en matière de promotions et sans qu'en soit surestimée la réalité pour les agents recrutés au niveau de la catégorie C⁴², les voies d'accès à la catégorie A administrative sont décrites en annexe.

La mission n'a pas connaissance d'étude sur l'espérance d'accession aux catégories B et A pour un agent de catégorie C recruté dans le ministère. Elle considère l'intérêt qu'il y aurait à engager une telle étude sur une « cohorte » d'agents nommés adjoints administratifs avec un recul, par exemple, de quinze ans⁴³. Elle observe toutefois que la fixation d'un objectif d'amélioration très importante de cette espérance⁴⁴, le cas échéant, ne pourrait se concevoir sans modifications profondes des caractéristiques de la gestion des ressources humaines propre à la catégorie C (recrutement, formation initiale, formation continue, évolutions de fonctions, etc.).

2.5. Les caractéristiques du recrutement

2.5.1. Une proportion de sur-diplômés à considérer

50 % des adjoints administratifs ayant répondu⁴⁵ au questionnaire du Cédip sont titulaires au minimum du baccalauréat. Parmi eux, 18 % détiennent un diplôme supérieur au baccalauréat. Cette situation des sur-diplômés - commune à l'ensemble des corps de la fonction publique - est à considérer, sachant que le niveau du baccalauréat correspond au niveau de recrutement dans les corps de catégorie B.

Le passé professionnel de ces agents est également à prendre en compte. Ainsi, les répondants à l'enquête du Cédip sont en majorité issus de métiers à dominante

⁴² Il n'existe pas de données disponibles sur ce point.

⁴³ A noter que ce type de démarche nécessite de définir ce qu'est une « carrière réussie » et requiert un long temps de recherche pour reconstituer les carrières.

⁴⁴ Par comparaison, par exemple, avec les agents de la DGFIP.

⁴⁵ Le taux de réponse pour les adjoints administratifs consultés a été de 53 %, soit 24 % du corps : 2 324 réponses sur 9 697 agents physiques (extraction VMP du 31/12/2012).

administrative⁴⁶. Toutefois, certains d'entre eux ont exercé des métiers de l'enseignement, du commerce ou de l'armée⁴⁷. Ce sont là des métiers qui mobilisent les compétences spécifiques pouvant être mises utilement à la disposition de nos structures. Face à des profils professionnels très variés, les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) trouvent tout leur sens.

En outre, tant les adjoints administratifs eux-mêmes que leurs employeurs considèrent que l'évolution des métiers, des techniques et des missions conduisent un certain nombre d'agents de catégorie C à exercer des missions d'un niveau de catégorie B.

Enfin, la situation de l'emploi au niveau national accroît le nombre de postulants à la fonction publique et a attiré effectivement des sur-diplômés vers ce secteur. Ainsi que le soulignait un interlocuteur des missionnés exerçant dans un autre ministère, un certain nombre d'entre eux devrait passer rapidement des concours de niveau supérieur. Cependant, une partie d'entre eux préfère finalement demeurer dans son corps d'origine, notamment en raison de réticences à la mobilité. Un déroulement de carrière et un parcours professionnel attractifs permettraient de lever ces obstacles et d'éviter les situations de démotivation ou de frustration qui peuvent s'ensuivre en fin de carrière et parfois même en cours de carrière, voire dès le début de carrière pour les sur-diplômés.

2.5.2. Le recrutement sans concours

Ces dernières années, la majorité des adjoints administratifs recrutés l'ont été au 1^{er} grade (échelle 3) des corps de la catégorie C par la voie dite sans concours.

Ce mode de recrutement est permis par la loi [n° 2007-148](#) du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique qui a modifié l'article 22 de la loi [n°84-16](#) du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'État.

Il consiste en un entretien avec une commission de sélection, après envoi d'une lettre de motivation et d'un curriculum vitae détaillé.

La DRH n'intervient dans ce mode de recrutement qu'en amont pour la prise de l'arrêté autorisant au niveau national l'ouverture du recrutement à l'échelle 3 et fixant le nombre de postes offerts. Les recrutements sont organisés en régions, sans que la DRH ait un retour d'informations sur les données y afférentes.

Ainsi, de 2007 à 2013, des opérations de recrutement sans concours ont eu lieu chaque année, hormis en 2009, pour un total de 291 postes ouverts⁴⁸. Elles ont succédé aux opérations de recrutement par concours qui ont cessé en 2008.

Les finalités initiales de ce mode de recrutement relevaient d'objectifs sociaux et il a effectivement permis d'intégrer dans la fonction publique des personnes en situation professionnelle précaire. Il a aussi favorisé l'intégration de vacataires ou de stagiaires du ministère. Mais il est apparu rapidement que les candidats titulaires de diplômes élevés étaient naturellement les mieux placés pour passer avec succès les sélections d'embauche.

Le recrutement se fait à faible niveau de salaire (INM 309), c'est à dire au Smic. Enfin, la moyenne d'âge des recrutés est de 37 ans, âge trop élevé pour leur permettre un déroulement de carrière jusqu'en haut de l'échelle.

⁴⁶ Dactylographes, secrétaires, assistants de niveaux divers, comptables, gestionnaires, agents d'accueil, instructeurs de dossiers...

⁴⁷ Surveillants en établissement scolaire, professeurs des écoles, enseignants, éducateurs, gérants, commerçants, entrepreneurs...

⁴⁸ Hors postes offerts aux bénéficiaires du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre et hors postes offerts par la voie contractuelle aux travailleurs handicapés.

2.6. Un des corps de notre administration qui a été – et sera – fortement impacté par les réformes et les réorganisations successives

Les adjoints administratifs ont connu des réformes et des réorganisations successives qui affectent leur savoir-faire et leurs pratiques, voire leurs repères culturels ou leur identité professionnelle.

Ainsi, parmi les situations les plus marquantes depuis quelques décennies, peuvent être cités :

- en matière de réforme,
 - le transfert de compétences aux collectivités locales de l'instruction des actes d'urbanisme instauré par la loi [n°83-8](#) du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements et les régions de l'État ;
 - la réforme de l'ordonnance [n°59-2](#) du 2 janvier 1959 portant loi organique relative aux lois de finances avec son abrogation depuis le 1^{er} janvier 2005 et la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf) ;
 - l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle sur la période 2009-2011 ;
- en matière de réorganisation,
 - la fusion des DDE et DDAF ;
 - les redécoupages ministériels ;
 - la création des directions départementales interministérielles (DDI) ;
 - la création des centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) avec mise en place des plate-formes Chorus⁴⁹ et la création des pôles supports intégrés (PSI) dans le cadre de la mutualisation des fonctions supports.

Majoritairement affectés sur des métiers d'assistance, de gestionnaires ou d'instructeurs, les adjoints administratifs ont la capacité de s'adapter aux évolutions mais, selon certains employeurs, « *ont payé un tribut non négligeable aux réformes passées et les réformes à venir ne devraient pas les épargner (perspectives ADS/Atesat).* »

Dans un futur immédiat, ils seront davantage concernés par le recentrage de l'ADS que par l'arrêt de la mission Atesat remplacée par « un nouveau conseil aux territoires » faisant appel à des nouveaux savoir-faire en ingénierie des territoires.

Maintenus en moindre nombre sur l'activité ADS restante, les membres du corps vivront les conséquences de l'accroissement de l'activité en collectivités territoriales, du développement concomitant de l'animation professionnelle de cette activité décentralisée et du contrôle de légalité.

Ceux d'entre eux qui devront être repositionnés sur d'autres domaines pourront faire valoir, entre autres capacités, celle d'instruction en application d'une législation, leurs qualifications juridiques, leur capacité de relation avec le public.

L'autre évolution prévisible, et parfois engagée, est une redistribution des missions dans les programmes, à l'exemple des conséquences de la loi sur l'accès au logement et un

⁴⁹ Application informatique commune et intégrée de gestion budgétaire et comptable.

urbanisme rénové (dite *loi Alur*), des politiques sociales du logement ou encore des contrôles comme les récolements ou des effectifs entre programmes⁵⁰.

Dans ce contexte, l'enjeu pour le corps est de voir développer l'*employabilité* de ses membres en visant une culture professionnelle large doublée d'une grande autonomie.

2.7. Les attentes et les revendications des organisations syndicales

Les organisations syndicales, rencontrées en qualité de représentantes du corps des adjoints administratifs, ont exprimé des préoccupations communes et des attentes plutôt convergentes⁵¹.

2.7.1. Sur le « moral des troupes »

Pour l'ensemble des syndicats, le « *moral des troupes* » est fortement grevé par le manque de perspectives professionnelles. Ils font part d'une forte attente d'un horizon à suivre et d'une reconnaissance de leur progression de compétences avec l'expérience et de l'évolution de leur niveau d'intervention.

Ils se réfèrent au mouvement social du 28 septembre 2012 et expriment la revendication d'une évolution du pyramidage de la filière administrative du ministère.

2.7.2. Sur les 4 niveaux de grade et sur la grille indiciaire

Les syndicats demandent la réduction des quatre niveaux de grade à deux ou trois niveaux fortement revalorisés, certains qualifiant la situation actuelle d'« *aberration* ». La suppression de l'échelle 3 est demandée, avec le reclassement des agents à échelle 4.

La révision de la grille est unanimement demandée, avec une revendication d'amélioration significative tant de l'indice terminal que du début de carrière.

L'objectif des revendications est de permettre une progression de carrière fluide avec une reconnaissance de l'ancienneté et la possibilité pour tout agent d'atteindre le dernier échelon de son corps en fin de carrière.

2.7.3. Sur un plan de requalification en catégorie B

Ils considèrent que doit être obtenu un plan ambitieux de transformation d'emplois de C en B avec reclassement au premier grade du nouvel espace statutaire (NES) par référence à la démarche menée par le ministère des finances en 2011, en l'accompagnant d'un plan de formation porté par les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

L'argument principal avancé repose sur leur appréciation qu'une bonne proportion d'adjoints administratifs assure déjà aujourd'hui des fonctions relevant de la catégorie B.

Ils souhaitent un plan de reconversion professionnelle tout particulièrement adapté aux conséquences de l'arrêt programmé de l'Atesat et de la modification du périmètre de l'ADS.

2.7.4. Sur les modes de recrutement

Les syndicats considèrent que le recrutement *sans concours* à l'échelle 3 n'a pas atteint les objectifs affichés et présente des effets pervers.

⁵⁰ Exemple des risques.

⁵¹ A noter que les rencontres ont eu lieu en mai 2013, soit antérieurement à l'annonce des nouvelles dispositions sur la grille indiciaire.

Pour certains, le recrutement d'agents en catégorie C devrait se concevoir « *non pas pour les enfermer, mais pour les voir déboucher en B.* »

2.7.5. Sur la gestion des corps

La mission a relevé l'importance affirmée par certaines organisations syndicales de la gestion de proximité. Ainsi, ont été exprimés les souhaits d'une simplification statutaire et d'une relativisation du critère d'ancienneté dans la pratique des commissions administratives paritaires (CAP).

2.8. Le rôle actuel et futur du corps au METL et au MEDDE

L'enquête menée par le Cédip nous éclaire sur la situation professionnelle des adjoints administratifs.

Le taux de réponse très satisfaisant montre l'intérêt porté particulièrement à l'enquête par les adjoints eux-mêmes.

Ils évoquent des points faibles :

- la difficulté à visualiser les missions et les postes à venir ;
- des déroulements de carrière et des offres de promotions limités ;
- le faible niveau de rémunération ;
- la forte demande de reconnaissance ;
- le besoin d'un accompagnement individuel ;

mais aussi des éléments positifs :

- un attachement au métier exercé et au domaine d'activité variable, en fonction d'éventuelles spécialisations ;
- une bonne polyvalence sur les emplois liés à l'assistance et au secrétariat, avec une bonne capacité d'adaptation relevée par certains employeurs ;
- l'exercice, dans de nombreux postes, de tâches d'un niveau supérieur à leur grade (de catégorie B) ;
- un bon niveau de formation (plus de la moitié des répondants ont suivi des formations de manière ponctuelle et près d'un quart régulièrement, les deux tiers sont prêts à en suivre plutôt en lien avec leur domaine professionnel actuel) ;
- un bon niveau de diplôme (50 % des répondants déclarent être titulaire du baccalauréat et, parmi eux, 18 % ont un diplôme supérieur au baccalauréat) ;
- l'existence de plans individuels de formation élaborés, dans certains services, à partir des référentiels métiers.

2.8.1. Les retours de l'enquête Cédip menée auprès des adjoints et ses enseignements

Une majorité des adjoints administratifs interrogés possède une fiche de poste (86 %) et 76 % des agents travaillent à temps complet.

Une proportion importante des adjoints administratifs a travaillé dans le secteur privé (41 % des citations) et dans un autre ministère (21% des citations) avant d'être affectés au METL et au MEDDE.

Plus de la moitié des adjoints administratifs a changé d'affectation au moins une fois au cours des 10 dernières années.

Ces changements résultent surtout de raisons professionnelles pour 46% des répondants et à des raisons personnelles et professionnelles pour 44% d'entre eux.

28 % des adjoints administratifs interrogés n'ont pas changé de domaine d'activité au cours des 10 dernières années. 72 % d'entre eux l'ont fait au moins une fois (33 % une fois, 22 % deux fois, 13 % trois fois et 4 % plus de trois fois). En priorité, ces changements ont été effectués soit pour raisons professionnelles, soit pour raisons personnelles et professionnelles.

Une part importante des agents questionnés déclare avoir une ancienneté comprise entre 3 et 10 ans sur le poste occupé actuellement (48 %). Une part moins importante d'entre eux (33 %) possède une ancienneté inférieure à 3 ans.

Quatre fonctions principales occupées par ces agents arrivent en tête de classement : assistant ou secrétaire d'unité, instructeur ADS, assistant/secrétaire de direction, assistant de gestion.

L'autonomie, l'intérêt au travail et le bon contexte relationnel sont les trois facteurs cités principalement comme source d'intérêt et de valorisation au travail.

L'absence de reconnaissance, le niveau de primes et l'absence de perspectives de carrière constituent les principaux facteurs d'insatisfaction.

87 % des agents ayant répondu à la question ont des contacts avec des interlocuteurs externes qui sont le plus souvent des agents appartenant à d'autres administrations ou à des collectivités territoriales ou encore des élus.

Un peu moins d'un quart des agents interrogés déclare représenter son service d'appartenance à des réunions ou des groupes de travail en interne, un peu moins de 8 % le font en externe. Les référents le sont plutôt dans leur domaine d'intervention.

Plus de la moitié des agents déclare avoir bénéficié de manière ponctuelle des formations nécessaires tout au long de sa carrière ; près d'un quart a suivi des formations régulièrement et 20 % l'ont fait rarement. Une part importante (les deux tiers) des adjoints administratifs interrogés souhaite suivre des formations plutôt en lien avec le domaine professionnel actuel.

38 % des agents ayant répondu (1090 réponses à cette question) participent ou ont participé à des commissions ou des groupes de travail, 32 % à un réseau ou club professionnel et 16 % à des groupes de projet.

Pour les adjoints administratifs intéressés par un changement de branche professionnelle, les domaines les plus attractifs sont, dans l'ordre décroissant :

- les ressources humaines ;
- l'habitat-logement ;
- l'aménagement, l'urbanisme et le paysage ;
- les ressources naturelles et la biodiversité.

60 % des agents interrogés souhaitent une évolution de carrière dans notre administration et, le plus souvent, par concours.

Les autres fonctions publiques, ministères et le secteur privé ne représentent que rarement des perspectives de mobilité sur lesquelles ils se projettent.

La grande majorité des répondants n'a pas d'autres projets professionnels que ceux ayant été mentionnés dans le questionnaire. Certains parlent ainsi de leur métier : « *Des métiers perçus comme moins intéressants* » ; « *un travail dévalorisé* » ; « *le métier de secrétaire dévalorisant* » ; « *la création du CPCM dévalorise le travail.* »

Pour autant, ils considèrent que certaines activités relèvent plutôt de la catégorie B et déclarent : « *J'exerce des fonctions de catégorie B, mais comme je n'encadre pas, pas de possibilité d'avancement !!!* » ; « *Je tiens un poste de catégorie C, mais avec des tâches bien au-delà de certains de mes collègues C* » ; « *Faire reconnaître le corps des adjoints administratifs qui occupent très souvent des postes à responsabilité* » ; « *Depuis des années les fiches de postes sont publiées pour un même travail en catégorie C ou B. Cela ne pose pas de problème pour le ministère de voir des C effectuer le même travail que les B, et cela sans contrepartie de salaire bien évidemment* »

2.8.2. Les retours de l'enquête Cédip menée auprès des employeurs et ses enseignements

Les employeurs considèrent que ces adjoints sont absolument indispensables au bon fonctionnement des services et qu'ils doivent y tenir un rôle important. Ils sont conscients de sa forte attente de considération.

Interpellés par des agents inquiets de leur avenir (notamment ceux qui sont sur des postes d'ADS ou d'Atesat), la majorité des employeurs ayant répondu à l'enquête se dit assez démunie pour leur apporter des réponses satisfaisantes.

93 % des répondants⁵² ne font pas de différence entre les niveaux de grade attachés au corps.

Lors des entretiens, le principe de deux niveaux de grade a été évoqué : « *Deux niveaux de grade suffisent. La distinction se fait sur la maîtrise des compétences et sur des qualités comme la discrétion, le respect de la confidentialité, la loyauté. Les AAP sont plutôt des assistants de cadres de Direction et potentiellement promouvables en catégorie B.* »

En règle générale, aucune distinction n'est faite entre les différents niveaux de grade, ceci quelle que soit le type de métier exercé, sauf peut-être pour les emplois d'assistantes de Direction. Les interlocuteurs privilégient la compétence et l'expérience au grade détenu.

En comparant deux à deux les réponses à deux items opposés, les employeurs considèrent les adjoints administratifs comme exerçant des activités qui relèvent bien du niveau de la catégorie C (75 % contre 25 % exerçant des activités relevant plutôt du niveau B) et comme se positionnant plutôt en situation d'attente (85 % contre 15 % plutôt acteurs de leur carrière).

Pour certains employeurs, on est en limite de la catégorie B, d'autres emplois relèveraient de la catégorie B comme les chargés de formation, de communication ou certains instructeurs ADS.

Près des trois quarts d'entre eux estiment que la proportion d'agents de catégorie C en poste capables d'exercer des activités de catégorie B n'excède pas 45 %. tout en observant que « *la population est très hétérogène.* ».

Par rapport à la situation actuelle, les employeurs sont plutôt enclins à préconiser une diminution du taux d'agents de catégorie C plutôt que d'agents de catégorie B.

⁵² 64 des 69 réponses à cette question.

Les propos tenus lors des entretiens corroborent ces réponses, mais avec une limite à ne pas dépasser : « *Ils sont nécessaires au bon fonctionnement des services.* »

Pour les employeurs qui ont déclaré avoir déjà pu engager une réflexion en interne sur le repositionnement, les idées de types de grandes fonctions à proposer aux agents en *situation de reconversion* se répartissent équitablement entre les fonctions de secrétariat et assistance, d'instruction de procédures ou de dossiers, de comptabilité et gestion comptable et de GRH ; les fonctions d'assistance et de gestion comptable étant deux types de fonction qui viennent spontanément à l'esprit des employeurs.

La difficulté de mobilité géographique est pointée comme principal frein, viennent ensuite la résistance au changement, la pyramide des âges et le nombre d'agents supérieur au nombre de postes pouvant être proposés.

Le manque de moyens pour la formation n'est pas souligné.

Trois principaux atouts sont estimés : la polyvalence, les compétences et la connaissance de l'environnement professionnel, le sens du service public et la capacité d'adaptation.

Trois principaux leviers sont cités pour favoriser et accompagner les changements : principalement, la professionnalisation des agents⁵³ ; puis tout ce qui a trait à la rémunération et au régime indemnitaire et enfin, à la promotion et au déroulement de carrière.

Pour ce qui est des types de parcours professionnel pouvant être proposés, la baisse des effectifs et l'absence de perspectives conduisent les employeurs, pour 1/4 des réponses, à ne pas se prononcer sur les parcours à proposer. Des postes d'instructeurs de procédures et de gestionnaires RH ou comptables sont mentionnés comme représentant des fonctions à confier aux adjoints administratifs.

Trois mesures sont considérées comme étant de nature à favoriser, dans le futur, la motivation des agents :

- la promotion, le déroulement de carrière et l'accès à la catégorie B ;
- la rémunération et le régime indemnitaire ;
- les initiatives de nature à faciliter et accompagner la mobilité, à donner des perspectives.

Les missionnés notent enfin qu'ont pu être suggérés :

- une réflexion sur les frontières et les zones de recouvrement entre les catégories, mais aussi sur les déroulements de carrière, l'accès aux grades et aux catégories supérieures... ;
- un rééquilibrage pour les promotions des critères d'ancienneté et de compétences.

Les missionnés observent un certain malentendu dans les attentes de reconnaissance au regard du niveau de diplôme, du potentiel, de l'ancienneté ou encore de la qualification professionnelle (sans parler de la manière de servir).

2.8.3. Les évolutions constatées et les perspectives de métiers

De nombreuses évolutions dans les activités se sont imposées au fil des changements de domaines d'action et de modes d'intervention des ministères.

D'autres évolutions ont été provoquées par le développement des technologies de communication et celui de logiciels informatiques et bureautiques de plus en plus conviviaux et performants.

⁵³ Formation, accompagnement pour le développement des compétences, etc.

Celles-ci ont provoqué des glissements d'activités entre les grades, les corps et les catégories. De nombreuses tâches, dévolues autrefois aux secrétaires et assistantes, sont exercées par les cadres A et B, notamment.

Cumulées avec des réductions d'effectifs, ces évolutions ont entraîné des modifications pour certains postes : charge de travail accrue, responsabilités de niveau supérieur, technicité différente, etc.

Les missionnés ont relevé, lors des entretiens qu'ils ont menés, l'insistance de leurs interlocuteurs sur certains points comme :

- l'évolution considérable du métier d'assistante de cadre responsable d'une entité importante ;
- l'évolution importante de la répartition des postes entre ceux dits d'exécution⁵⁴ et ceux de gestionnaire⁵⁵ ou d'instructeur ou de suivi d'une procédure⁵⁶ nécessitant surtout des savoirs.

2.9. Une transformation de l'interministériel aux effets durables sur les métiers, les contextes et les environnements de travail

L'exercice des métiers des agents de catégorie C connaît des modifications importantes induites par les évolutions engagées de l'interministériel (il en est certes de même des autres catégories, mais on peut les penser mieux outillés pour y faire face).

Ces évolutions ont ainsi les conséquences suivantes :

- l'élargissement du champ des politiques portées et intégrées dans un même service (exemple des Dreal et des DDT) qui appelle un horizon de connaissances générales plus vaste ;
- des collaborations indispensables entre services (Dreal et DDI, DDI et préfecture) qui nécessitent de savoir se situer dans cette chaîne de traitement pour comprendre le sens de sa mission et y trouver une valorisation pour tous ;
- des mutualisations horizontales comprenant pour certaines des centres support mutualisés où l'enrichissement des tâches est souhaité ;
- l'extension des communautés de travail à des agents d'autres ministères (en Dreal et DDT par exemple) dont la proximité induit des comparaisons légitimes ;
- l'ouverture des lignes hiérarchiques et en particulier de gestion à des responsables issus ou relevant d'autres ministères que celui d'appartenance (cas des DDI, par exemple) ;
- l'ouverture de nouvelles possibilités de mobilités⁵⁷.

⁵⁴ Tâches indispensables et répétitives requérant essentiellement de « l'habileté professionnelle » comme celles d'aide comptable des entreprises, de mise en œuvre matérielle, etc.

⁵⁵ Budget, comptabilité, budget opérationnel de programme, ressources humaines, etc.

⁵⁶ Transports, logement, urbanisme, loi sur l'eau, risques naturels ou technologiques, etc.

⁵⁷ Même si l'enquête diligentée montre qu'il s'agit d'une appétence encore limitée.

2.10. La nécessité de renouveler la motivation du corps

Les membres du corps des adjoints administratifs comme les employeurs attirent l'attention sur un risque de démotivation du corps qui appelle des mesures touchant à l'amélioration des parcours professionnels et de carrière.

Cette situation est sans aucun doute plus marquée dans nos deux ministères que dans d'autres du fait de l'ampleur des réformes successives qui ont impacté leurs missions et métiers.

Les nombreux points forts de ce corps et l'attachement de ses membres à leur métier sont des atouts très importants.

Afin de réussir la gestion des ressources humaines de cette catégorie d'agents particulièrement importante dans nos ministères, un certain nombre de pistes d'orientation doivent nécessairement être suivies, parmi lesquelles :

- visualiser les missions et les postes pérennes pouvant ainsi ouvrir des perspectives ;
- retrouver la compréhension du sens de la mission effectuée ;
- prendre en compte les profondes évolutions des emplois et renouveler leur attractivité ;
- reconnaître les efforts d'adaptation consentis pour vivre la réforme de l'État et pour développer expérience et qualification ;
- identifier des champs de formation nouveaux ;
- accompagner les agents en reconversion et ceux pouvant être en difficulté.

Dans ce cadre, la mission constate que les outils d'adéquation des compétences des agents aux besoins spécifiques des postes auxquels ils vont être affectés existent bien. Il faut citer, en particulier, l'intérêt des plans de professionnalisation dits « génériques⁵⁸ » ou « individuels⁵⁹ », même si l'étendue en est encore limitée. Par ailleurs, le travail que réalise la DGALN sur les parcours de professionnalisation⁶⁰ est prometteur, pour peu qu'il concerne aussi la catégorie C.

Pour autant l'objectif d'amélioration des qualifications individuelles dans une perspective de carrière future n'est pas affirmé en tant que tel. Il est vrai que la grande variété des domaines dont relèvent les fonctions de catégorie C, à la différence d'autres ministères, ne le facilite pas.

Si le projet retenu était de considérer que la catégorie C est - pour une grande part de ses membres - une première phase de leur carrière, cet objectif d'amélioration des qualifications s'imposerait.

La mise en place, dont le projet a été signalé à la mission, d'un plan national de développement des compétences à la main de chaque directeur général et de plans régionaux de développement des compétences à celle des DREAL, serait alors une opportunité.

⁵⁸ Exemple de l'action du CVRH de Paris sur le domaine bâtiment construction.

⁵⁹ Pour les cas particuliers de recrutement sur des emplois stratégiques pour lesquels aucun profil totalement satisfaisant n'a pu être détecté.

⁶⁰ Par exemple sur le nouveau conseil aux territoires, ou encore sur le développement durable ou sur la fonction de chef de centre d'entretien et d'intervention dans les Dir...

2.11. Les propositions de la mission d'audit

L'évolution constatée est une tendance lourde qui va se poursuivre dans une administration d'État centrée sur ses priorités : l'expertise publique, la sécurité des citoyens, les missions régaliennes, le long terme, la connaissance.

Cette évolution appellera progressivement un autre pyramidage des effectifs des services :

- garantissant la compétence requise ;
- réunissant les conditions pour que les agents se sentent à l'aise pour remplir ces missions plus exigeantes ;
- mettant au centre de la gestion des carrières la question des qualifications, de leur accroissement et de leur reconnaissance tout au long de la carrière.

Il serait adapté de tenir compte de l'élévation du niveau d'instruction générale⁶¹, et du niveau de diplômes détenus par les adjoints administratifs en poste.

La création du corps des B administratifs avec ses deux niveaux de recrutement et ses conditions de diplômes peut laisser entrevoir de nouvelles possibilités de déroulement de carrière.

Pour en tirer les conséquences pour le corps des adjoints administratifs, la mission considère, au regard du présent rapport, que les pistes d'orientation ci-après devraient être explorées, de façon non exclusive les unes des autres :

- la reconnaissance du potentiel, du niveau de fonctions et de diplôme de nombreux adjoints administratifs par un plan de requalification en catégorie B ;
- la réduction des effectifs au profit de celui du corps des secrétaires administratifs ;
- la réduction du nombre de niveaux de grade et leur mise en adéquation avec les niveaux de professionnalisme, à savoir débutant, professionnel confirmé et expert, en considérant que ce dernier niveau relèverait plutôt d'un débouché au premier niveau de la catégorie B administrative ;
- la mise en œuvre effective du continuum de carrière entre les deux corps de catégories C et B administratives ;
- l'affirmation claire d'un objectif d'adaptation, de développement et d'évaluation des qualifications individuelles dans une perspective de carrière future en se référant aux plans de développement des compétences projetés et en assurant l'efficacité des outils existants.

En outre, la mission suggère de compléter la présente mission par deux études :

- une analyse de l'espérance de promotion via une étude comparative décennale portant sur le déroulement de carrière d'une « cohorte » d'adjoints administratifs ;
- une étude prospective sur l'incidence qu'aurait une évolution du corps des adjoints administratifs sur la catégorie B.

Certaines de ces propositions ont vocation à être combinées pour constituer une solution adaptée.

⁶¹ Cf. Objectif de 80 % d'une classe d'âge ayant la baccalauréat.

3. Le corps des dessinateurs

Le corps des dessinateurs du METL et du MEDDE est régi par le décret [n° 70-606](#) du 2 juillet 1970 portant statut particulier du corps des dessinateurs de l'Équipement.

Selon l'article 1, il s'agit d'un corps de catégorie C comprenant trois niveaux de grade : dessinateur, dessinateur chef de groupe de 2^e classe et dessinateur chef de groupe de 1^{ère} classe.

Les missions statutaires des dessinateurs sont définies par l'article 2 du décret : « *Les membres du corps des dessinateurs de l'Équipement sont chargés de l'exécution et de la reproduction des calques, plans, cartes et dessins et de la confection des dossiers s'y afférents. Ils exercent leurs fonctions dans les services de l'administration centrale, les services à compétence nationale et les services déconcentrés relevant du ministre chargé de l'équipement ainsi que dans les établissements publics placés sous sa tutelle.* »

S'agissant de l'échelonnement indiciaire, le 1^{er} et le 2^e niveau de grade comportent 11 échelons alors que le 3^e niveau de grade comprend 7 échelons et un 8^e échelon dit « *échelon spécial.* »

3.1. Un corps aux caractéristiques particulières dont les effectifs ont régulièrement diminué en même temps que le besoin de ce type de métier

Bien que d'importance numérique modeste, le corps des dessinateurs⁶² (1 628 agents) est pourtant le plus important en nombre des corps de catégorie C techniques du ministère. Viennent ensuite celui des agents techniques de l'environnement (1 600 agents), celui des adjoints techniques des administrations de l'État (600 agents) et celui des experts techniques des services techniques (400 agents)⁶³.

Le corps des dessinateurs apparaît comme un corps peu féminisé (84% d'hommes), à moyenne d'âge élevée (51 ans) ; dans les 5 ans qui viennent, près de 45 % des dessinateurs aura dépassé 60 ans (ou plus de 35 % 62 ans).

Leur ancienneté au sein des ministères est importante : 35% ont plus de 30 ans d'ancienneté et seul 12% ont moins de 10 ans d'ancienneté. Ils ont atteint en majorité (54%) le dernier niveau de grade.

En termes de formation initiale, 44% des agents ont au moins le niveau Bac, 19% ayant un niveau supérieur au baccalauréat.

3.1.1. Effectifs et pyramidage du corps

Les effectifs du corps sont majoritairement au grade supérieur (57 % dessinateurs chefs de groupe, le premier grade ne comprenant que 16 % d'entre eux). Cette situation s'explique par l'arrêt des recrutements depuis 2003.

⁶² Comme pour les adjoints administratifs, la mission constate que les données communiquées par la DRH diffèrent selon les sources (fichier Rehucit, extraction de VMP). Selon la DRH, c'est la différence de périmètre de ces deux outils qui explique les écarts.

⁶³ Cf. Annexe n° 5 – Fiche sur d'autres corps techniques de catégorie C.

Tableau n° 18 - Répartition de la population de dessinateurs par échelon dans les différents grades du corps⁶⁴

ECHELON	DESS (IB 298-413)	% échelon DESS	DCG2 (IB 299-446)	% échelon DCG2	DCG1 (IB 347-499)	% échelon DCG1
1ère	2	0,67%	1	0,22%	0	0,00%
2è	3	1,00%	0	0,00%	2	0,23%
3è	6	2,01%	0	0,00%	32	3,66%
4è	72	24,08%	3	0,66%	76	8,69%
5è	166	55,52%	56	12,33%	85	9,71%
6è	29	9,70%	90	19,82%	138	15,77%
7è	11	3,68%	123	27,09%	510	58,29%
8è	2	0,67%	95	20,93%		
9è	1	0,33%	24	5,29%		
10è	3	1,00%	29	6,39%		
11è	4	1,34%	33	7,27%		
ES					32	3,66%
TOTAL	299	100,00%	454	100,00%	875	100,00%
	18,37%		27,89%		53,75%	

Source : Rehucit au 31 décembre 2012

3.1.2. Répartition par sexe

Tableau n° 19 – Répartition par sexe et par grade de la population de dessinateurs

	DESS (IB 298-413)	DCG2 (IB 299-446)	DCG1 (IB 347-499)	Total	% DESS	% DCG2	% DCG1	% corps
Homme	243	400	730	1373	81,27%	88,11%	83,43%	84,34%
Femme	56	54	145	255	18,73%	11,89%	16,57%	15,66%
TOTAL	299	454	875	1628	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	18,37%	27,89%	53,75%	100,00%				

Source : Rehucit au 31 décembre 2012

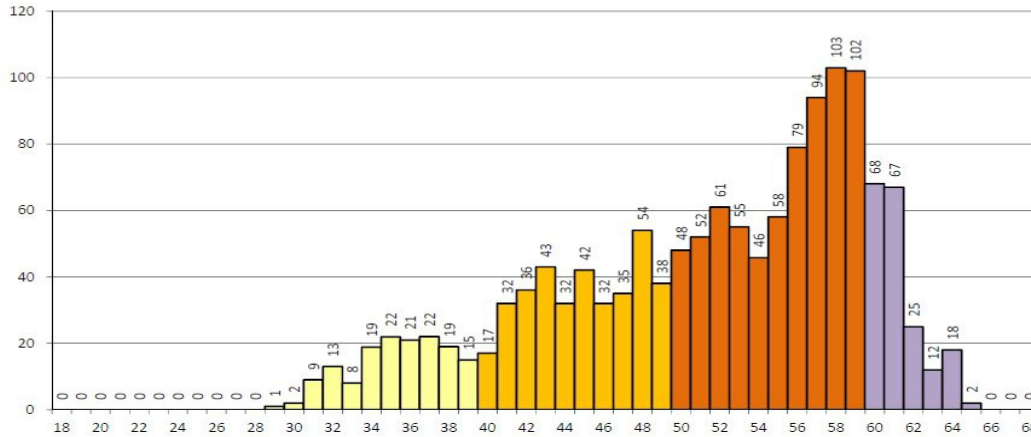
⁶⁴ Pour un échelon donné, la plage d'indices diffère suivant le grade.

3.1.3. Pyramide des âges

La tranche d'âge de plus de 50 ans représente plus de 60 % du corps.

Tableau n° 20 – Pyramide des âges de la population de dessinateurs

Pyramide des âges du corps 1 402 agents physiques Age moyen 51 ans

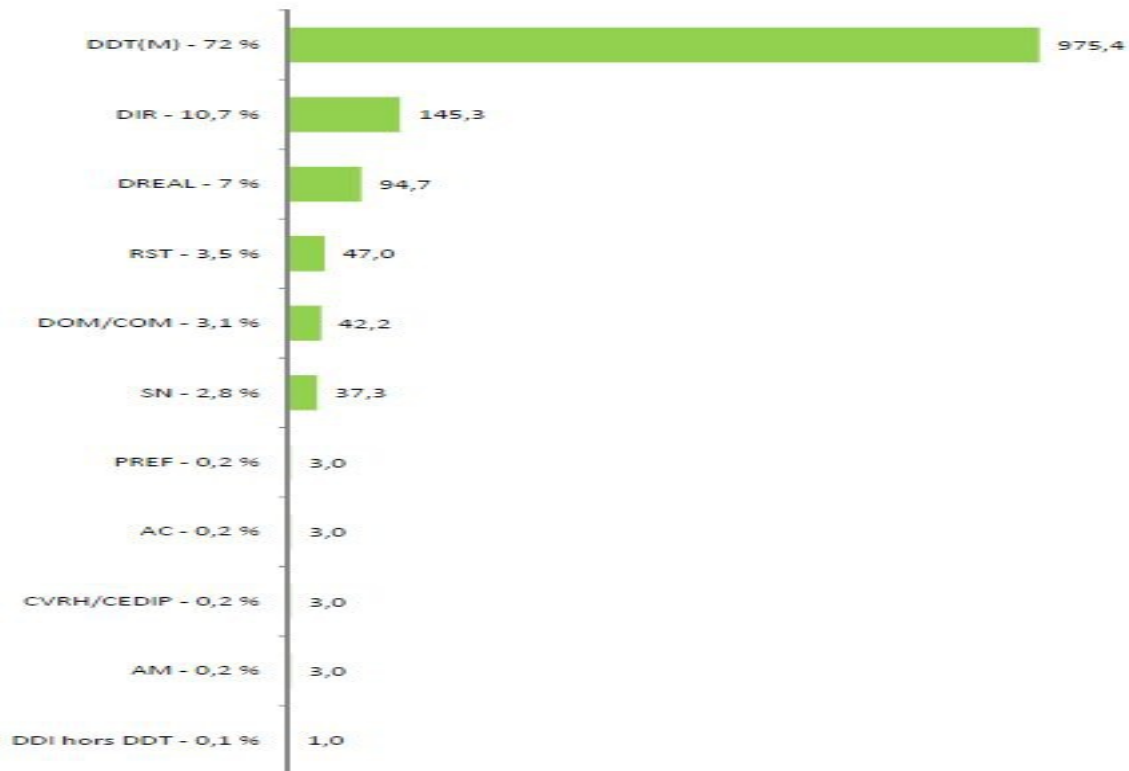


Source : Données VMP au 31 décembre 2012

Par ailleurs, les dessinateurs se répartissent principalement⁶⁵ :

- dans trois types de service : les DDT(M), les Dir et les Dreal ;

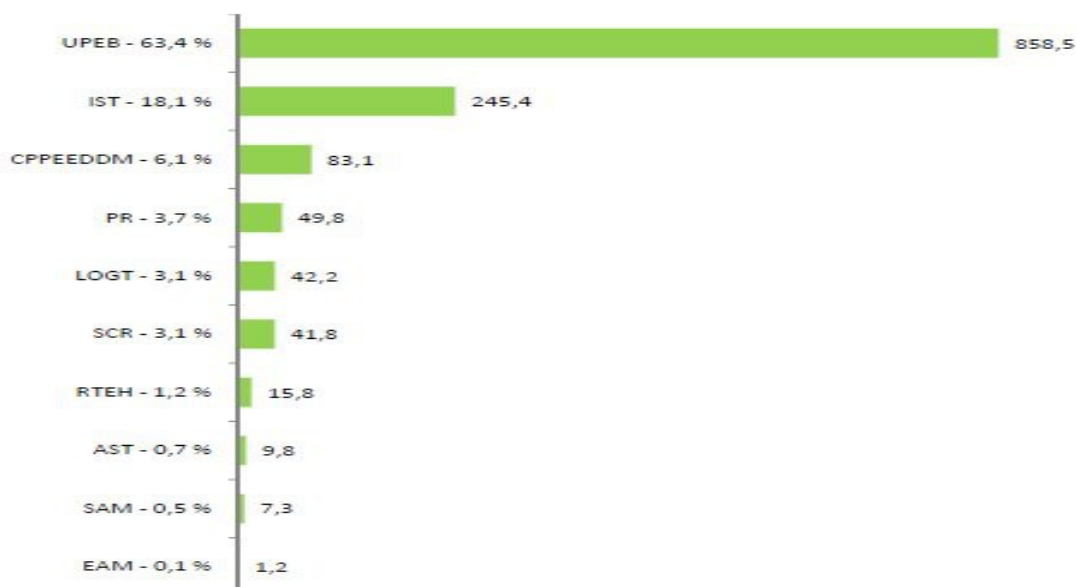
Tableau n° 21 – Répartition par services de la population de dessinateurs



⁶⁵Source : données VMP au 31 décembre 2012

- dans deux programmes : UPEB⁶⁶ et IST ;

Tableau n° 22 - Répartition par programmes de la population de dessinateurs



- sur quatre familles professionnelles : aménagement, urbanisme et paysage ; conception, entretien et exploitation en matière d'IST ; études et évaluation ; systèmes de réseaux d'information et de communication ;

Tableau n° 23 Répartition par familles professionnelles de la population de dessinateurs



⁶⁶ Devenu PEB et UTAH à compter de la gestion 2013.

- sur 5 emplois-types essentiels : projeteur, assistant études d'administration ou production de données, prestations Atesat, instructeur ADS, géomaticien.

Tableau n° 24 – Répartition par emplois-types de la population de dessinateurs



3.1.4. Des missions statutaires obsolètes, un métier en profonde restructuration

Aux termes du décret du 2 juillet 1970, les membres du corps des « dessinateurs de l'équipement » sont chargés « de l'exécution et de la reproduction des calques, plans, cartes et dessins et de la confection des dossiers y afférents. »

Au-delà des évolutions de mission de nos deux ministères évoquées dans les pages suivantes, l'environnement technique dans lequel les dessinateurs exercent leur activité a connu des évolutions considérables :

- transformation technologique profonde des outils à laquelle les dessinateurs ont su s'adapter par de gros efforts de formation (DAO, CAO⁶⁷, Map info et autres logiciels de mise en forme de données) ;
- intégration de nombreuses tâches d'exécution dans les tâches des catégories B et A ;
- réduction des domaines routier et du bâtiment ;
- développement de la sous-traitance ;
- mouvement de repli de la maîtrise d'œuvre au profit de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage ;
- développement des métiers de portage des politiques du Grenelle.

Ces évolutions se sont traduites par :

- une quasi disparition des équipes de production d'études hiérarchisées par type 1 A, 2 B et 3 C ;
- une reconversion de leurs métiers classiques disparus vers les nouveaux métiers prioritaires ;
- le développement de la fonction de géomaticien⁶⁸.

3.2. Une gestion statutaire qui s'applique à un effectif réduit

Les promotions de grade⁶⁹ ne trouvent à s'appliquer qu'à un effectif réduit sans renouvellement significatif.

Tableau n° 25 – Promotions au grade de dessinateur chef de groupe de 2^e classe (Source : SG/DRH/MG)

DCG2	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents promouvables	114	150	226	136	212	203	219
Nombre d'agents promus	15	26	42	32	48	42	49
Taux de promotion	13 %	17 %	19 %	24 %	23 %	21 %	22 %

⁶⁷ DAO / CAO : dessin et conception assistés par ordinateur.

⁶⁸ Tâches de mise en image des analyses territoriales.

⁶⁹ Rappelons que ne restent que deux niveaux après l'intégration récente de l'échelon spécial.

Tableau n° 26 – Promotions au grade de dessinateur chef de groupe de 1^{ère} classe

DCG1	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'agents promouvables	644	531	226	136	212	203	219
Nombre d'agents promus	145	108	42	32	48	42	49
Taux de promotion	23 %	20 %	19 %	24 %	23 %	21 %	22 %

Source : SG/DRH/MGS

Tableau n°27 – Promotions au grade de dessinateurs chefs de groupe de 1^{ère} classe échelon spécial

DCG1 Échelon spécial	2012
Nombre d'agents promouvables	150
Nombre d'agents promus	50
Taux de promotion	33 %

Source : SG/DRH/MGS

3.3. Un corps particulièrement impacté par les réformes et les réorganisations successives

Les métiers techniques ont aussi été fortement impactés par les restructurations considérables de missions qu'a connues et que connaît notre administration :

- décentralisation des routes départementales puis du réseau national d'initiative locale et création du réseau des Dir chargées du réseau national structurant ;
- suppression de l'ingénierie publique concurrentielle ;
- réduction des effectifs dans la fonction publique d'État.

De nouvelles évolutions sont annoncées qui concernent :

- la fin programmée de l'Atesat au profit d'une prestation technique de plus grande complexité appuyée, le cas échéant, sur le réseau technique au service des communes ;
- la réduction de l'intervention des services dans l'instruction des actes d'ADS décentralisés.

3.4. Les attentes des organisations syndicales

Les organisations syndicales, outre les revendications communes à la catégorie C, ont exprimé leurs attentes spécifiques aux dessinateurs.

3.4.1. Sur la nécessité d'un plan de requalification en catégorie B

Les représentants du personnel reconnaissent que le corps des dessinateurs a des missions statutaires obsolètes et que les recrutements sont devenus inutiles.

Ils préconisent la mise en voie d'extinction du corps par un reclassement massif en catégorie B.

Sur ce point, les représentants du personnel citent les dessinateurs du ministère de l'économie et des finances et de la ville de Paris qui ont obtenu dans le passé une reconnaissance de leurs compétences.

Le reclassement dans un autre corps de catégorie C leur apparaîtrait difficile et nécessiterait, selon eux, l'apprentissage complet de nouveaux métiers, alors que ce corps a eu fournir des efforts conséquents pour s'adapter à l'évolution des métiers et des missions.

Les organisations syndicales reconnaissent toutefois qu'une distinction rigide entre corps administratif et corps technique se justifie de moins en moins en catégorie C.

3.4.2. Sur la gestion du corps

Ils font remarquer que le *protocole Jacob*, tenant compte de leur qualification, a maintenu un niveau de recrutement à l'échelle 4.

Ils considèrent que la gestion statutaire du corps est quasiment bloquée du fait de sa composition démographique, et déplorent la faible évolution de leur régime indemnitaire.

Ils demandent un plan d'accompagnement de la réduction des missions liées à l'ADS et de l'Atesat sur lesquelles 10 % à 12 % des dessinateurs s'étaient repositionnés ces dernières années.

3.5. Les fonctions des dessinateurs

L'enquête menée par le Cédip nous éclaire sur la situation professionnelle des dessinateurs.

3.5.1. Les retours de l'enquête Cédip auprès des dessinateurs et ses enseignements

Les missionnés notent leur intérêt pour cette enquête : 61 % d'entre eux y ont répondu.

• Une grande majorité (80 %) des répondants déclarent avoir eu une activité avant leur carrière de dessinateurs, pour la plupart dans le secteur privé.

En termes de mobilité, 1 à 2 changements de postes dans les 10 dernières années sont les réponses les plus fréquentes, ce qui représente 2 à 3 postes sur la période. Il est à noter une part non négligeable de personnes qui n'ont pas exercé de mobilité (18 %) ou qui ont connu 3 changements et plus (9 %). Ces changements de postes étaient à 49 % plutôt liés à des raisons professionnelles. L'ancienneté moyenne dans le poste actuel est comprise entre 3 et 10 ans (55 % des réponses).

90 % des agents disposent d'une fiche de poste.

Les 5 principales fonctions exercées sont :

- géomaticien : 20 % ;
- projeteur (conception de projet) : 15 % ;
- projeteur (assistance à la conception de projet) : 10 % ;
- instructeur de l'application du droit des sols : 8 % ;
- assistant d'études d'administration ou de production des données : 8 %.

A noter que la fonction de géomaticien est plus souvent citée (20 %) que ce que le recensement de la répartition des emplois-types en ETPE indique (6 % selon extraction VMP du 31 décembre 2012).

Les fonctions exercées à titre complémentaire les plus mentionnées par les agents sont :

- géomaticien : 13 % ;
- assistant d'études d'administration ou de production des données : 12 % ;
- projeteur (conception de projet) : 10 %.

Les dessinateurs n'exercent plus les fonctions prévues dans leur statut et seule une minorité d'entre eux exercent des métiers ayant une relative proximité avec le métier de dessinateur, du point de vue des techniques et des productions concernées. Leurs fonctions actuelles peuvent relever d'autres corps.

Contraints d'évoluer dans les fonctions exercées, les dessinateurs indiquent comme principales raisons rendant leur poste actuel intéressant et valorisant l'intérêt au travail, l'autonomie et le contexte relationnel. Ils mentionnent également, dans une moindre mesure, la responsabilité, les conditions de travail et les objectifs bien définis.

Les raisons de non-satisfaction sur le poste actuel tout particulièrement citées ne ressortent pas du travail lui-même mais de l'absence de perspectives de carrière, de l'absence de reconnaissance et du niveau de primes.

95 % des répondants n'exercent pas des fonctions d'encadrement.

69 % des répondants affirment être en contact avec des interlocuteurs externes

La majorité des agents répond avoir bénéficié, ponctuellement ou régulièrement, des formations nécessaires tout au long de leur carrière. Ils sont 59 % à envisager de suivre une ou plusieurs formations, dans leur domaine professionnel actuel (49 %) ou dans un ou plusieurs autres domaines (10 %).

84 % des répondants n'ont pas de projet professionnel. Ceux qui en expriment sont surtout orientés vers les dispositifs de promotion en interne.

61 % des répondants ont des souhaits d'évolution de carrière (contre 35 % qui n'en ont pas et 4 % qui ne se prononcent pas), principalement en se présentant à un concours ou en préparant le passage au grade supérieur.

Les préférences de ceux qui envisagent de changer de domaine se portent sur les domaines suivants :

- aménagement, urbanisme et paysage (178 fois cochés) ;
- bâtiment - construction (160 fois) ;
- ressources naturelles et biodiversité (132 fois) ;
- sécurité routière (118 fois) ;
- systèmes de réseaux d'information et de communication (95 fois) ;
- habitat - logement (83 fois) ;
- énergie, climat, véhicules (83 fois) ;
- sécurité (72 fois) ;
- conception, entretien, exploitation (67 fois) ;

- mer (50 fois).

Ces réponses sont conformes à des réponses d'un corps technique, mais les deux premiers domaines correspondent à des domaines traditionnels dans lesquels les dessinateurs ne trouveront pas forcément d'avenir.

Quand elles sont exprimées, les perspectives de mobilité sont géographiques et en direction :

- d'une autre structure au sein du ministère ;
- de la fonction publique territoriale ;
- d'une autre structure, dans un autre ministère.

L'enquête a également permis de recueillir de nombreux commentaires qui peuvent être synthétisés en trois thèmes :

- *« un métier qui a connu une mutation profonde avec des activités qui sont ressentis comme relevant de la catégorie B et ne correspondant plus au statut » ;*
- *« des agents qui se disent en mal de reconnaissance, et qui expriment un sentiment de dévalorisation et d'exploitation » ;*
- *« la perception d'un nombre limité de promotions et un manque de visibilité, facteur d'inquiétude. »*

3.5.2. La vision et les attentes des employeurs

La majorité des employeurs ayant répondu (près des deux tiers sont des DDT/DDTM) précisent que leur service compte *« moins de 25 dessinateurs »*, 57 % de ces services en comptent moins de 10.

94 % (65 sur 69 réponses à cette question) des répondants ne font pas de différence entre les trois niveaux de grade du point de vue des fonctions exercées par les dessinateurs.

Les dessinateurs sont considérés par les employeurs ayant répondu comme des agents exerçant des activités relevant plutôt du niveau C (67 % contre 33 % exerçant des activités relevant plutôt du niveau B).

La proportion d'un tiers de dessinateurs considérés comme exerçant des fonctions plutôt de catégorie B est significative.

Du point de vue des employeurs, les dessinateurs apparaissent plutôt en posture d'attente par rapport à leur carrière (89 % contre 11 % plutôt acteurs de leur carrière), ce qui concorde parfaitement avec les réponses des agents. Lors d'un entretien, un employeur a donné une explication possible concernant cet attentisme :

« Les agents de catégorie C se sentent très peu reconnus et n'ont aucune visibilité sur leur futur. Ils sont en attente, car ils ne voient pas comment ils pourraient s'investir dans une carrière où la promotion en B est portion congrue. »

Environ la moitié des employeurs, principalement des DDT/DDTM, déclarent avoir mené une réflexion concernant le repositionnement des dessinateurs. Trois fonctions se détachent parmi les fonctions qui pourraient être confiées aux dessinateurs de leur service : géomaticien(ne), gestionnaire instructeur / instructrice de procédures et assistant(e) d'études d'administration ou de production données.

Le développement de la géomatique est confirmé par les entretiens conduits par ailleurs par les missionnés eux-mêmes.

Parmi les freins identifiés à la conduite du changement pour les dessinateurs, les employeurs mentionnent en principal problème la difficulté de mobilité géographique. Sont également identifiés de façon significative la résistance au changement, la pyramide des âges et la capacité d'adaptation aux évolutions techniques et professionnelles.

Ces difficultés sont contrebalancées par des atouts reconnus au corps par les employeurs : technicité et professionnalisme, motivation et implication.

Le principal levier pour la conduite du changement énoncé concerne la professionnalisation des agents (formation, accompagnement pour le développement des compétences, etc.). Suit tout ce qui a trait à la promotion et au déroulement de carrière et à la rémunération et au régime indemnitaire. La valorisation du travail et les perspectives proposées pour les missions sont aussi soulignées.

Interpellés par des agents inquiets de leur avenir (notamment ceux qui sont sur des postes d'ADS ou d'Atesat), la majorité des employeurs ayant répondu à l'enquête se dit assez démunie pour leur apporter des réponses satisfaisantes.

Par rapport à la situation actuelle, les employeurs sont plutôt enclins à préconiser une diminution du taux d'agents de catégorie C par rapport aux agents de catégorie B. Ils avancent certaines propositions.

Trois mesures de nature à favoriser dans le futur la motivation des agents du corps des dessinateurs :

- accès à la catégorie B (plus exprimé que pour les adjoints administratifs), promotion et déroulement de carrière ;
- rémunération et régime indemnitaire ;
- formation et définition de perspectives (items équivalents).

3.6. Des propositions de scénarios pour le futur

Au regard des constats et des attentes exprimées, la mission a identifié plusieurs pistes d'orientation à explorer, de façon non exclusive les unes des autres :

- la mise en voie d'extinction du corps ;
- la requalification au premier niveau de grade de la catégorie B les dessinateurs d'un niveau de qualification correspondant⁷⁰ ;
- l'intégration du corps dans celui des adjoints administratifs ;
- l'adaptation du pyramidage des effectifs des services, notamment des Dir, pour prendre en compte la requalification des métiers techniques ;
- la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement et d'adaptation des compétences aux nouveaux postes.

Certaines de ces propositions, comme il l'a été suggéré pour celles formulées pour le corps des adjoints administratifs, ont vocation à être combinées pour constituer une solution adaptée.

⁷⁰ Le dernier plan de requalification par examen professionnel datant de 2005. Le statut des B techniques issu du NES comprend un premier grade de recrutement au niveau baccalauréat qui n'est pas utilisé, les techniciens supérieurs de développement durable étant recrutés au deuxième niveau.

Christine Delcourt

Thanh-Nhuan Nguyen

Georges Regnaud



Inspectrice de l'administration
du développement durable

Chargé de mission

Ingénieur général des ponts,
des eaux et des forêts

Annexes

1. Lettres de commande

008979-01-



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

Secrétariat général

Paris, le

21 MARS 2013

Monsieur le Vice-Président du Conseil général
de l'environnement et du développement
durable

N/Réf. : D13001016

Affaire suivie par : Brigitte THORIN
brigitte.thorin@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 67 79 - Fax : 01 40 81 61 51

Siguoli

Objet : Situation des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique a annoncé l'ouverture d'un chantier sur les parcours professionnels des agents de catégorie C et sur leurs grilles indiciaires. Les agents de catégorie C, qui représentent environ 40 % des effectifs de nos ministères, ont été les plus fragilisés par les différentes réformes mises en œuvre ces dernières années. C'est pourquoi, nos ministères ont également inscrit à leur agenda social le chantier d'évolution de la carrière des agents de catégorie C.

Le MEDDE et le METL comptent 6 corps de catégorie C techniques et administratifs :

- les experts techniques des services techniques (ETST) : 400 agents répartis en 2 grades (ETST, ETPST) ;
- les dessinateurs : 1 900 agents répartis en 3 grades (DESS, DCG2, DCG1) ;
- les agents techniques de l'environnement (ATE) : 1 600 agents répartis en 3 grades (ATE, ATPE2, ATPE1) ;
- les adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) : 11 000 agents répartis en 4 grades (AA2, AA1, AAP2, AAP1) ;
- les adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE) : 600 agents répartis en 4 grades (AT2, AT1, ATP2, ATP1) ;
- les syndics des gens de mer (SGM) : 700 agents répartis en 4 grades (SYN2, SYN1, SYP2, SYP1).

Le déroulement de carrière actuel de la plupart des agents de catégorie C s'effectue sur 4 grades. Cette situation ne semble plus adaptée au regard de la faible progression indiciaire (121 points d'indice), alors que les corps de catégorie B, dont l'échelonnement indiciaire s'étend sur une plage deux fois plus importante, disposent majoritairement d'une carrière assise sur les trois grades du nouvel espace statutaire (NES), et ceux des agents de catégorie A sur deux ou trois grades.

Les corps de catégorie C dits « techniques » disposaient d'un huitième échelon sommital dans le quatrième grade à la différence des corps dits « administratifs » (adjoints administratifs, dessinateurs et syndics des gens de mer). Un huitième échelon à accès contingenté, dit « échelon spécial », a donc été créé pour ces corps dits « administratifs » au titre de l'année 2012. Ce traitement différencié a généré de très fortes oppositions syndicales tant au niveau ministériel qu'au niveau national. La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique a annoncé dernièrement la suppression du contingentement dont une traduction réglementaire devrait être effective au début du prochain semestre.

La DRH du MEDDE et du METL travaille depuis plusieurs années à l'amélioration de la rémunération des agents de catégorie C. Un effort important a ainsi été produit pendant les trois dernières années afin que le régime indemnitaire des adjoints administratifs des MEDDE-METL soit aligné sur celui des adjoints administratifs du ministère chargé de l'agriculture. Outre le caractère légitime de l'augmentation des revenus des personnels les moins favorisés du ministère, l'alignement était indispensable pour les collectifs de travail dans les structures communes que sont les DDT constituées pour l'essentiel d'agents issus du MAAF et des MEDDE-METL. Au titre des propositions de mesures catégorielles 2013, le MEDDE et le METL souhaitent également améliorer le régime indemnitaire des dessinateurs et experts techniques des services techniques, le différentiel avec celui des autres corps de catégorie C ayant grandi au fil du temps.

N Pour autant, le climat social est extrêmement tendu, tout particulièrement s'agissant des adjoints administratifs. Ces agents, plus bousculés que les autres par les réformes successives, et qui sont très en attente de reconnaissance (ils font régulièrement référence à une étude qui aurait montré que 4 000 d'entre eux exerceraient des missions de catégorie B), ont trouvé inacceptable le contingentement de l'accès à l'échelon spécial concomitamment à la réduction des taux de promotion dans l'ensemble du corps. Après de nombreuses actions revendicatives en 2012, leurs espoirs n'ayant pu trouver de début de concrétisation, ces agents ont rompu tout dialogue à la fin de l'année dernière.

Nos ministères souhaitent nourrir une réflexion sur les corps, des adjoints administratifs d'une part, qui vont être affectés par la prochaine réforme de l'ADS, et des dessinateurs d'autre part, particulièrement touchés par la réforme de l'ingénierie publique, et qui le seront également par la prochaine réforme de l'ATESAT et de l'ADS (certains d'entre eux s'étant reconvertis dans ce dernier domaine).

Dans ce contexte, il est convenu d'engager une réflexion sur les orientations stratégiques et les nouveaux parcours professionnels susceptibles d'être proposés aux membres des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs, pour laquelle je souhaite bénéficier de votre appui au moyen d'une mission d'expertise.

Je sollicite donc le conseil général de l'environnement et du développement durable pour qu'il procède à un audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Dans un premier temps, l'état des lieux comportera : tout d'abord, un bilan des types de postes occupés par ces agents, ensuite, un bilan des attentes des employeurs vis-à-vis des membres des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs ainsi que des perspectives qui leur sont offertes. La motivation et la perception que les agents de ces deux corps ont de leur place au sein du MEDDE et du METL seront aussi des questions à approfondir.

I Cet état des lieux pourra avantageusement s'appuyer sur une enquête auprès des différents services employeurs, des agents et de leurs représentants. Il devra permettre de préciser les points forts et les points faibles des corps.

Dans un deuxième temps, une analyse prospective devra permettre d'identifier les aménagements à conduire en matière statutaire et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Cette analyse devra permettre :

- en particulier, d'identifier la nécessité, le cas échéant, de la mise en place d'un plan de requalification (passage de C en B) en termes d'opportunité, de faisabilité et de volume ;
- enfin, de suggérer la meilleure répartition en grade d'un corps de catégorie C et de déterminer le nombre de niveau de fonctions à identifier, dans la perspective d'alimenter la réflexion de la DGAFP pour la refonte du statut et des grilles indiciaires des corps de catégorie C, et compte tenu des missions exercées par ces agents.

Pour mener à bien ce travail, il sera notamment remis à la mission d'audit qui aura été constituée par vos soins :

- un cahier des charges détaillé ;
- des extractions de REHUCIT (pyramide des corps, pyramide des âges, extraction pilotage RH) permettant d'identifier la répartition des agents des deux corps dans les différents services des MEDDE-METL, la répartition par grade, le libellé de leur fiche de poste.

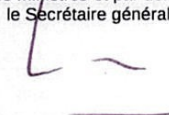
En tant que de besoin, vous pourrez solliciter les sous-directions de la DRH et notamment la sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires (MGS).

Je souhaite pouvoir disposer du résultat de cet audit pour juillet prochain et je recevrai bien sûr avec le plus grand intérêt toute proposition d'adaptation que vous estimerez de nature à permettre une évolution adéquate de la position des adjoints administratifs et des dessinateurs au sein de nos ministères.

Cet audit sera un élément important de notre politique et de notre conduite à l'égard des agents de catégorie C.

J'y attache un grand importance.

Pour les ministres et par délégation,
le Secrétaire général



Vincent MAZURIC



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE
L'ÉNERGIE

Secrétariat général

Paris, le 22 JUIL. 2013

**Monsieur le Vice-président par intérim
du Conseil général de l'environnement
et du développement durable**

Nos réf. : D13002351
note D13001016 du 21 mars 2013

Affaire suivie par : Brigitte Thorin
Tél. : 01 40 81 67 79 - Fax : 01 40 81 61 51
Courriel : brigitte.thorin@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Situation des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs

Par lettre en date du 21 mars 2013 citée en référence, je vous ai demandé de procéder à un audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs et de pouvoir disposer des résultats de cet audit pour juillet.

Pour mémoire, cet audit prévoit un état des lieux des types de postes occupés par les adjoints administratifs et les dessinateurs, un bilan des attentes des employeurs vis-à-vis des membres de ces corps ainsi que des perspectives qui leur sont offertes. Cet état des lieux permettra d'apprécier les points forts et les points faibles des corps.

L'audit comporte également une analyse prospective permettant d'identifier les aménagements à conduire en matière statutaire et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

La mission a réalisé ses premiers travaux qui satisfont pleinement à ma commande du 21 mars dernier. Compte tenu des travaux engagés par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique sur le chantier des parcours professionnels des agents de catégorie C, je souhaite compléter ma demande pour la mettre en synergie avec les orientations prises par la fonction publique.

En particulier, je souhaite identifier les enjeux majeurs auxquels la fonction publique sera confrontée au cours des prochaines années et l'impact de ces derniers sur les dispositifs de gestion des agents publics tout particulièrement sur les aspects suivants :

- gestion plus qualitative et plus interministérielle ;
- évolution des modes de recrutement, de rémunération, d'organisation et de gestion des carrières.

En conséquence, je vous propose d'étendre la mission jusqu'au mois de décembre 2013, cela sans remettre en cause mon souhait de pouvoir bénéficier d'une présentation du rapport d'étape de vos premiers travaux courant septembre prochain.

Pour les ministres et par délégation,
Le Secrétaire général

Vincent MAZAURIC

2. Lettres de mission



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

*Conseil général de l'environnement
et du développement durable*

Le vice-président

La Défense, le **16 AVR. 2013**

Note

à l'attention de

Madame Christine DELCOURT,
inspectrice de l'administration
du développement durable

Monsieur Georges REGNAUD,
ingénieur général des ponts,
des eaux et des forêts

Monsieur Thanh Nhuan NGUYEN,
chargé de mission

Référence CGEDD n° 008979-01

Par lettre du 21 mars 2013, la ministre de l'égalité, des territoires et du logement et la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (secrétaire général) m'ont demandé de diligenter une mission d'audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Je vous confie cette mission, dont le président de la 6ème section est le superviseur. Sa coordination sera assurée par M. Georges REGNAUD, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts. Elle est enregistrée sous le n° 008979-01 dans le système de gestion des affaires du CGEDD.

J'attire votre attention sur le souhait des ministres de disposer du rapport pour la fin du mois de juillet 2013.

Conformément à la procédure en vigueur, je vous demande de m'adresser votre rapport de fin de mission aux fins de transmission à la ministre de l'égalité, des territoires et du logement et à la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (secrétaire général).

Le vice-président du CGEDD par intérim,

Patrice Parisé

Copie : M. le président de la 6ème section



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

**Conseil général de l'environnement
et du développement durable**

La Défense, le **16 AVR. 2013**

Le vice-président

à

Madame la ministre de l'égalité,
des territoires et du logement

Madame la ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie


à l'attention de
Monsieur le secrétaire général

Référence CGEDD n° 008979-01

Par lettre du 21 mars 2013, vous m'avez demandé de diligenter une mission d'audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs .

Je vous informe que j'ai désigné Mme Christine DELCOURT, inspectrice de l'administration du développement durable, M. Georges REGNAUD, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, et M. Thanh Nhuan NGUYEN, chargé de mission, pour effectuer cette mission .

Par intérim,


Patrice Parisé

Copies : MM. les directeurs de cabinet (MEDDE / METL)
M. le directeur-adjoint des ressources humaines (DRH)
M. le chargé de la sous-direction de la modernisation et de la gestion
statutaires (MGS)

3. Liste des personnes auditionnées par les missionnés

<i>Nom</i>	<i>Organisme</i>	<i>Fonction</i>
Vincent MAZAURIC	METL-MEDDE/SG	Secrétaire général
François CAZOTTES	METL-MEDDE/SG/DRH	Directeur des ressources humaines
Ronald DAVIES	METL-MEDDE/SG/DRH	Adjoint au DRH
Hervé SCHMITT	METL-MEDDE/SG/DRH/MGS	Chargé de la sous-Direction modernisation et de la gestion statutaires
Brigitte THORIN	METL-MEDDE/SG/DRH/MGS	Adjointe au chargé de la sous-Direction modernisation et de la gestion statutaires
Patrice GUYOT	METL-MEDDE/SG/SPES	Adjoint au chef du service du pilotage et de l'évolution des services
Jacques LE BERRE	METL-MEDDE/SG/SPES	Sous-directeur du pilotage et de la performance des services et des tutelles
Laurent PAILLARD	METL-MEDDE/SG/SPES	Sous-directeur de l'accompagnement du changement et de l'encadrement supérieur
Paul WEICK	METL-MEDDE/SG/DRH/FORCQ	Sous-directeur de la formation, des compétences et de la qualification
Muriel BENZAÏD	DGALN – SAGP/SDP	Adjointe au sous-Directeur de la performance
Patrick TERRIER Katell ELLEOUET-BRETON	DGALN – SAGP/SDP/BEC	Chef de bureau
Jean-Claude RUYSSCHAERT Florence MACÉ Antoine RAULIN	Driaa Dir Île-de-France	Directeur régional Secrétaire générale Secrétaire général délégué
Corinne ETAIX Benoît HUE Sylvain GALIMARD	Dreal Bourgogne	Directrice Secrétaire général Chef de groupe délégation RH
Jacky ROCHE Laurence THIVEL	DDT Côte d'Or	Directeur adjoint Secrétaire générale
Thierry RÜBECK Karine DAL CANTON	Dreal Lorraine	Chef du pôle support intégré Responsable de la mission pilotage et ressources humaines
Jacques BONIGEN Benoît THIMMESCH	DDT Moselle	Directeur adjoint Secrétaire général
Michel RIVIERE	DDT Bas-Rhin	Chef d'unité gestion du personnel
Isabelle KAUFFMAN	DDT Marne	Secrétaire générale
Didier OHLMANN	Dir Est	Directeur adjoint
Marcel KONIECZNY	CVRH Nancy	Directeur

<i>Nom</i>	<i>Organisme</i>	<i>Fonction</i>
Didier HOREAU Marie-Chantal JEAN-LOUIS Marie-José LELIARD Claude PESTELAR Marie-Christine VAN MARLE Jean-Marie WEIMARD Jean-Yves BELLEC Hervé. VULLION	CGT FSU	Représentants du personnel
Sylvie CALVO Joël CANGE François DENEUX Jean-Michel FRANCOIS	FO	Représentants du personnel
Jean-Luc CAME Maryline GROSROYAT Pascal PAQUELIN Isabelle ROUSSEAU	CFDT	Représentants du personnel
Daniel DIETLIN Georges ORIOL Daniel PUIGMAL Gisèle ROULLAIS Didier SOISSON	UNSA	Représentants du personnel
Myriam BERNARD Jean-Louis PASTOR	DGAFP Sous-Direction des statuts et de l'encadrement supérieur	Sous-Directrice Chef du bureau des statuts particuliers et des filières
Michel GOMEZ Élisabeth GAUDION	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	Sous-Directeur mobilité, emplois, carrières Chef du bureau de gestion des personnels de catégories B et C
Jean-François CHEVALLEREAU Marie-Hélène DECHAUX Delphine LEFEVRE	Ministères chargés des Affaires sociales	Directeur adjoint des ressources humaines Cheffe du pôle mobilité du bureau de l'accompagnement des carrières Adjointe au chef de bureau des personnels administratifs et techniques de catégories B et C
Stéphane COURTIN	Ministère de l'Économie et des Finances - Direction générale des finances publique	Sous-Directeur chargé de la gestion des personnels et des parcours professionnel

4. Tableaux comparatifs de l'ancienne grille et du projet de nouvelle grille indiciaire des adjoints administratifs

ECHELLE 3								
GRILLE ACTUELLE				PROJET DE RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE				
ECHOLON	INDICE BRUT 2013	INDICE MAJORE 2013 (*)	DUREE MOYENNE	INDICE BRUT 2014	INDICE MAJORE 2014 (*)	INDICE BRUT 2015	INDICE MAJORE 2015 (*)	DUREE MOYENNE
11	388	355	-	393	358	400	363	-
10	364	338	4 ans	374	345	380	350	4 ans
9	348	326	4 ans	358	333	364	338	3 ans
8	337	319	4 ans	349	327	356	332	3 ans
7	328	315	4 ans	342	323	351	328	2 ans
6	318	314	3 ans	340	321	348	326	2 ans
5	310	313	3 ans	339	320	347	325	2 ans
4	303	312	3 ans	337	319	343	324	2 ans
3	299	311	2 ans	336	318	342	323	2 ans
2	298	310	2 ans	334	317	341	322	1 an
1	297	309	1 an	330	316	340	321	1 an
DUREE MOYENNE EN ECHELLE 3			30 ans	DUREE MOYENNE EN ECHELLE 3				22 ans

ECHELLE 4								
GRILLE ACTUELLE				PROJET DE RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE				
ECHOLON	INDICE BRUT 2013	INDICE MAJORE 2013 (*)	DUREE MOYENNE	INDICE BRUT 2014	INDICE MAJORE 2014 (*)	INDICE BRUT 2015	INDICE MAJORE 2015 (*)	DUREE MOYENNE
12	-	-	-	424	377	432	377	-
11	413	369	-	416	370	422	375	4 ans
10	389	356	4 ans	400	363	409	368	4 ans
9	374	345	4 ans	379	349	386	354	3 ans
8	360	335	4 ans	367	340	374	345	3 ans
7	347	325	4 ans	349	327	356	332	2 ans
6	333	316	3 ans	346	324	352	329	2 ans
5	323	314	3 ans	341	322	349	327	2 ans
4	310	313	3 ans	340	321	348	326	2 ans
3	3	312	2 ans	339	320	347	325	2 ans
2	299	311	2 ans	337	319	343	324	1 an
1	298	310	1 an	336	318	342	323	1 an
DUREE MOYENNE EN ECHELLE 4			30 ans	DUREE MOYENNE EN ECHELLE 4				26 ans

(*) : Points d'indice majoré du 1er janvier 2013

ECHELLE 5								
GRILLE ACTUELLE				PROJET DE RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE				
ECHOLON	INDICE BRUT 2013	INDICE MAJORE 2013 (*)	DUREE MOYENNE	INDICE BRUT 2014	INDICE MAJORE 2014 (*)	INDICE BRUT 2015	INDICE MAJORE 2015 (*)	DUREE MOYENNE
12	-	-	-	459	402	465	407	-
11	446	392	-	447	393	454	398	4 ans
10	427	379	4 ans	430	380	437	385	4 ans
9	398	362	4 ans	417	371	423	376	3 ans
8	380	350	4 ans	388	355	396	360	3 ans
7	364	338	4 ans	368	341	375	346	2 ans
6	351	328	3 ans	359	334	366	339	2 ans
5	336	318	3 ans	350	327	356	332	2 ans
4	322	314	3 ans	347	325	354	330	2 ans
3	307	313	2 ans	342	323	351	328	2 ans
2	302	312	2 ans	341	322	349	327	1 an
1	299	311	1 an	340	321	348	326	1 an
DUREE MOYENNE EN ECHELLE 5			30 ans	DUREE MOYENNE EN ECHELLE 5				26 ans

ECHELLE 6								
GRILLE ACTUELLE				PROJET DE RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE				
ECHOLON	INDICE BRUT 2013	INDICE MAJORE 2013 (*)	DUREE MOYENNE	INDICE BRUT 2014	INDICE MAJORE 2014 (*)	INDICE BRUT 2015	INDICE MAJORE 2015 (*)	DUREE MOYENNE
9	-	-	-	536	457	543	462	-
8	499	430	-	500	431	506	436	4 ans
7	479	416	4 ans	481	417	488	422	4 ans
6	449	394	4 ans	450	395	457	400	3 ans
5	424	377	3 ans	430	380	438	386	3 ans
4	396	360	3 ans	404	365	416	370	2 ans
3	377	347	3 ans	380	350	388	355	2 ans
2	362	336	2 ans	367	340	374	345	1 an
1	347	325	2 ans	358	333	364	338	1 an
DUREE MOYENNE EN ECHELLE 6			21 ans	DUREE MOYENNE EN ECHELLE 6				20 ans

(*): Points d'indice majoré du 1er janvier 2013

5. Fiche sur d'autres corps techniques de catégorie C

1. Les adjoints techniques des administrations de l'État

Le corps des adjoints techniques regroupe les agents autrefois répartis dans les corps des agents des services techniques, ouvriers professionnels, maîtres ouvriers, des conducteurs d'automobiles et chefs de garage. Tous peuvent assurer la spécialité « conduite » multi-véhicules dès lors qu'ils sont titulaires des permis appropriés en cours.

Les adjoints techniques de 2^e classe sont chargés de l'exécution de travaux ouvriers ou techniques. Ils sont recrutés par voie externe sans concours et sans condition de diplôme. L'échelonnement indiciaire porte sur 11 échelons, des indices majorés 308 à 355⁷¹.

Les adjoints techniques de 1^{ère} classe sont chargés de l'exécution de travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle. Ils sont recrutés par accès Direct par concours externe sur condition de diplôme⁷² ou parmi les adjoints techniques de 2^e classe par examen professionnel⁷³ ou tableau d'avancement⁷⁴. L'échelon indiciaire porte sur 11 échelons, des indices majorés 309 à 369.

Les adjoints techniques principaux de 2^e et de 1^{ère} classe exécutent des travaux ouvriers ou techniques nécessitant une qualification professionnelle. Ils peuvent en outre être chargés de l'organisation, de l'encadrement, de la coordination et de la conduite des travaux. Ils peuvent aussi occuper les fonctions de chef de garage.

L'accès au 3^e niveau de grade se fait par concours externe, par concours interne⁷⁵ ou par tableau d'avancement⁷⁶. L'échelon indiciaire porte sur 11 échelons, des indices majorés 310 à 392.

L'accès au 4^e niveau de grade se fait par tableau d'avancement⁷⁷. L'échelon indiciaire porte sur 7 échelons + un échelon spécial, des indices majorés 325 à 430.

Les autres perspectives de carrière s'ouvrent sur la catégorie B avec l'accès au corps des techniciens supérieurs de l'Équipement ou au corps de secrétaire administratif de l'Équipement.

⁷¹ Indice majoré au 1^{er} juillet 2012.

⁷² Niveau V (CAP, BEP...) ou qualification reconnue comme équivalente.

⁷³ Conditions : avoir atteint le 4^e échelon de leur grade et compter au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

⁷⁴ Conditions : avoir atteint le 5^e échelon de leur grade et compter au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

⁷⁵ Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours au moins une année de services civils effectifs.

⁷⁶ Ouvert aux adjoints techniques de 1^{ère} classe ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.

⁷⁷ Ouvert aux adjoints techniques principaux de 2^e classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade. services effectifs dans leur grade.

2. Les agents techniques de l'environnement

Les agents techniques de l'environnement (ATE) sont principalement affectés à l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS), à l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA) et dans les Parcs nationaux. Ils interviennent dans l'une des trois spécialités suivantes : espaces protégés, milieux et faune sauvage, milieux aquatiques. Ils participent, sous l'autorité de leur supérieur hiérarchique, aux missions techniques et de police de l'environnement dévolues aux établissements dans lesquels ils sont affectés, dans le domaine de la protection de la faune et de la flore, de la chasse, de la pêche en eau douce et de la protection des espaces naturels. Ils exercent notamment les missions qui leur sont prescrites par la loi en matière de police de l'eau, de la pêche, de la nature et de la chasse. A cet effet, ils recherchent et constatent les infractions aux réglementations pour lesquelles ils sont commissionnés et assermentés. Ils mènent et coordonnent des actions de surveillance, de gestion, d'aménagement et de mise en valeur du patrimoine naturel. Ils sont chargés d'assurer la collecte des données et la réalisation d'études sur l'état des espèces et des milieux naturels. Ils participent à des actions d'accueil, de pédagogie et d'information auprès du public. Ils peuvent être appelés à participer à des plans ou des opérations de secours.

Le recrutement au 1^{er} niveau de grade se fait par concours commun aux trois spécialités, soit externe⁷⁸, soit interne⁷⁹. Les lauréats doivent satisfaire aux épreuves d'un examen psychotechnique destiné à déceler les inaptitudes éventuelles à exercer des missions de police et à porter une arme.

L'échelonnement indiciaire porte sur 11 échelons, des indices majorés 309 à 369.

Les agents peuvent devenir agent technique principal de l'environnement (ATPE) de 2^e classe (2^e niveau de grade) par tableau d'avancement⁸⁰. L'échelonnement indiciaire porte sur 11 échelons, des indices majorés 310 à 392.

L'accès au 3^e niveau de grade (agent technique principal de l'environnement de 1^{ère} classe) se fait par tableau d'avancement⁸¹. L'échelonnement indiciaire porte sur 7 échelons + un échelon spécial, des indices majorés 325 à 430.

Les agents techniques de l'environnement peuvent accéder à la catégorie B en devenant technicien de l'environnement par liste d'aptitude, concours externe ou interne.

3. Les experts techniques des services techniques

Les experts techniques des services techniques sont chargés de la préparation, de la conduite et du contrôle des travaux qui leur sont confiés pour la mise en œuvre des études, recherches, essais, la mise au point et la construction de matériels et prototypes effectués par les services techniques de l'équipement. Ils effectuent

⁷⁸ Ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau V ou d'une qualification reconnue équivalente, du permis de conduire de catégorie B et d'un diplôme de natation de 50m.

⁷⁹ Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques, comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours, au moins une année de services civils effectifs.

⁸⁰ Ouvert aux ATE ayant atteint au moins le 5^e échelon du grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans le grade.

⁸¹ Ouvert aux ATPE de 2^e classe comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^e échelon du grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans le grade.

directement les tâches qui exigent un niveau élevé de qualification. Ils assistent les personnels techniques de niveau supérieur dans leurs fonctions d'études et d'encadrement du personnel d'exécution. Les experts techniques des services techniques exercent leurs fonctions dans le réseau scientifique et technique relevant du ministère⁸².

L'accès au 1^{er} niveau de grade se fait par concours externe⁸³ ou interne⁸⁴ ou par liste d'aptitude après examen professionnel⁸⁵. L'échelonnement indiciaire porte sur 11 échelons, des indices majorés 310 à 392.

L'accès au 2^e niveau de grade (expert technique principal(e) des services techniques) se fait par tableau d'avancement. L'échelonnement indiciaire porte sur 7 échelons + 1 échelon spécial, des indices majorés 325 à 430.

Les ETST peuvent accéder à la catégorie B en devenant technicien supérieur de l'Équipement par concours externe ou interne ou contrôleur des travaux publics de l'État par liste d'aptitude ou par concours externe ou interne.

⁸² Principalement, les Cete, la Dreif et le LCPC.

⁸³ Ouvert aux candidat(e)s titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP...) ou d'une qualification reconnue équivalente.

⁸⁴ Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques comptant au moins une année de services civils effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours.

⁸⁵ Parmi les fonctionnaires de catégorie C des administrations de l'État comptant, au 1^{er} janvier de l'année de la liste d'aptitude, au moins 5 ans de services publics.

6. Fiche sur les voies d'accès à la catégorie A

Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État

Les attachés d'administration de l'État sont recrutés :

- à titre principal, par la voie des instituts régionaux d'administration ;
- à titre complémentaire, par la voie de concours qui peuvent être organisés en commun par plusieurs administrations et qui peuvent l'être par spécialité ;
- au choix.

Les **concours externes** sont ouverts aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes⁸⁶.

Les **concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Ils doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de quatre années au moins de services publics.

Des **concours** sont **réservés** aux candidats qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années de mandat(s) de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association⁸⁷.

Les **nominations au choix** sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente. Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau qui justifient d'au moins neuf années de services publics, dont cinq au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du [décret du 18 novembre 1994](#) ou par celles du [décret du 19 mars 2010](#).

La circulaire SG/DRH « Principes de gestion – Promotions 2014 » précise que les critères suivants doivent être pris en compte lors des propositions :

- importance du poste occupé au moment de l'examen de la promotion ;
- qualité du parcours professionnel (fonctions diversifiées dans un ou plusieurs domaines de compétences et/ou dans des structures différentes) ;
- compétences professionnelles, notamment d'animation d'équipe (chef d'unité, de cellule, de bureau, de pôle...) et/ou de pilotage de projet (chef de projet, de mission...) perçues chez l'agent au travers des appréciations des comptes rendus d'entretien professionnel ;

⁸⁶ Cf. [Décret du 13 février 2007](#)

⁸⁷ Cf. [Loi du 11 janvier 1984](#) (art. 19, al. 3)

- potentiel à exercer des fonctions de niveau de la catégorie A (travail en autonomie, prise de responsabilités, intérim assurés en catégorie A...).

Il y est précisé que bénéficieront d'un examen prioritaire les propositions concernant les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle ayant accédé à ce grade par la voie de l'examen professionnel.

Outre la voie de l'inscription sur la liste d'aptitude, le recrutement au choix dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'État peut avoir lieu par la voie d'un **examen professionnel** ouvert aux fonctionnaires de l'État appartenant aux corps précédemment visés. Peuvent y être candidats, les agents qui justifient, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé, d'au moins six années de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent.

7. Liste des tableaux présentés dans le rapport

N°	INTITULE	PAGE
1	Comparatif inter-ministères de la population d'adjoints administratifs	13
2	Répartition de la population d'adjoints administratifs par échelon dans les différents grades du corps	13
3	Répartition par sexe et par grade de la population d'adjoints administratifs	14
4	Répartition par quotité de travail et par sexe de la population d'adjoints administratifs	14
5	Pyramide des âges de la population d'adjoints administratifs	15
6	Répartition par services de la population d'adjoints administratifs	16
7	Répartition par programmes de la population d'adjoints administratifs	17
8	Répartition par emplois-types de la population d'adjoints administratifs	18
9	Tableau de correspondance entre échelles, niveaux de grade, échelons et indices	20
10	Tableau de correspondance entre échelles, niveaux de grade, échelons et indices de la nouvelle grille	21
11	Promotions au grade d'adjoints administratifs de 1 ^{ère} classe	22
12	Promotions au grade d'adjoints administratifs principaux de 2 ^e classe	22
13	Promotions au grade d'adjoints administratifs principaux de 1 ^{ère} classe	22
14	Promotions au grade d'adjoints administratifs principaux de 1 ^{ère} classe échelon spécial	22
15	Résultats du concours externe de secrétaire administratif	23
16	Résultats du concours interne de secrétaire administratif	24
17	Evolution de l'accès à la catégorie par liste d'aptitude	24
18	Répartition de la population des dessinateurs par échelon dans les différents grades du corps	37
19	Répartition par sexe et par grade de la population de dessinateurs	37
20	Pyramide des âges de la population de dessinateurs	38
21	Répartition par services de la population de dessinateurs	38
22	Répartition par programmes de la population de dessinateurs	39
23	Répartition par familles professionnelles de la population de dessinateurs	39
24	Répartition par emplois-types de la population de dessinateurs	40
25	Promotions au grade de dessinateurs chefs de groupe de 2 ^e classe	41
26	Promotions au grade de dessinateurs chefs de groupe de 1 ^{ère} classe	42
27	Promotions au grade de dessinateur chef de groupe de 1 ^{ère} classe échelon spécial	42

8. Listes des principaux documents consultés

Documents du SG/DRH

Les missionnés se sont largement référés aux documents figurant dans l'espace collaboratif mis à leur disposition par le SG/DRH/MGS/MGS2 et constitué comme suit.

Textes législatifs et réglementaires : décrets et arrêtés communs aux deux corps ou spécifiques à chacun d'entre eux, et notamment :

- [Décret n° 2013-588 du 4 juillet 2013 relatif à la création d'un huitième échelon dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C de la fonction publique de l'État](#)
- [Décret n° 2013-590 du 4 juillet 2013 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics](#)

Bilans de gestion : 2009 à 2011 et fiches de synthèse 2012

Régime indemnitaire : textes réglementaires et évolution 2008-2012

Note de gestion du 24 juillet 2013 relative à la procédure d'attribution des primes et indemnités aux adjoints administratifs, adjoints techniques et syndics des gens de mer du METL et du MEDDE affectés en administration ou en services déconcentrés au titre de l'année 2013

Promotions internes en C et en B : notes de gestion 2012 et fiches techniques relatives aux promotions dans les corps de catégorie B (listes d'aptitudes 2013)

Recrutements (externes, internes, tableaux d'avancement) : arrêtés des taux de promu sur promouvables pour les adjoints 2009 et 2012 , annexes financières (2010-2012), étude sur les promotions 2010 à 2012 corps des AAAE ; arrêtés de taux de promu sur promouvables de 2007 et 2012 et annexes financières de 2006 à 2012 pour les dessinateurs

Rapport de jury – Concours interne d'adjoint administratif d'administration centrale (session 2004)

Rapport de jury – Concours réservés pour l'accès au corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État – Administration centrale et services déconcentrés (au titre de la résorption de l'emploi précaire – session 2005)

Rapport de jury des concours externe et interne de secrétaires administratifs (sessions 2011 et 2012)

Mobilité : procédure, notes des 22 janvier et 26 mars 2013

Photographie des corps : extractions de Rehucit et études VisioM-Postes aux 31 décembre 2012 pour les deux corps

Perspectives RH 2013 – Fiches réformes – Impacts sur l'évolution des postes – Données et hypothèses (janvier 2010)

[Bilan social](#) 2011 du METL/MEDDE

Contribution de la DRH à la mission *Pêcheur* (Questionnaire, juin 2013)

Autres documents du MEDDE-METL consultés

Ingénierie publique concurrentielle

- Circulaire MEEDDAT du 16 avril 2008 sur les mesures du conseil de modernisation des politiques publiques relatives à l'ingénierie publique concurrentielle
- Circulaire MEEDDAT du 19 mai 2009 sur l'évolution des capacités d'ingénierie des services régionaux et départementaux pour porter les politiques du MEEDAT
- Note MAP MEEDDAT du 22 juillet 2008 sur l'évolution des activités d'ingénierie et les modalités de retrait du champ concurrentiel

Étude des possibilités de réorientation professionnelle des agents occupant un poste concerné par l'évolution des fonctions supports et l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle (Cédip, juin 2010)

Étude de faisabilité de la fusion des corps d'adjoints administratifs de centrale et de service déconcentrés – Analyse des fonctions, des domaines d'intervention et du positionnement des adjoints administratifs du ministère (Cedip, 2005)

Rapport sur la fusion de la Direction générale des impôts et de la Direction générale de la comptabilité publique : un premier bilan (Cour des comptes, octobre 2011)

Rapport sur l'expertise des missions dans le cadre de la fusion des corps administratifs de catégorie B (CGEDD, n° 007859-01, mars 2012)

Contributions de certains services (administration centrale, services déconcentrés) sur le corps des adjoints administratifs et des dessinateurs

Ingénierie et évaluation des compétences par Guy Le Boterf(Éditions d'Organisation, 2011)

Documents d'information syndicale

Documents d'autres ministères

Documents de la DGAFP

[Rapport de Bernard Pêcheur](#) à M. le Premier ministre sur la fonction publique (octobre 2013)

[Rapport annuel](#) sur l'état de la fonction publique 2011-2012

Communiqué de presse du [26 juillet 2013](#) : En mars 2013, le gouvernement a ouvert une négociation visant à revaloriser la catégorie C de la fonction publique

Lettre [Trajectoires](#) (n° 22, juillet 2013)

Documents du ministère chargé des Affaires sociales et de la Santé

Bilans sociaux 2011 du ministère chargé des Affaires sociales et de la Santé et des agences régionales de santé

Fiches sur le diagnostic qualitatif sur la mobilité des agents de catégories B et C en administration centrale et sur le premier rendez-vous de la mobilité.

9. Annexes faisant l'objet d'un fascicule complémentaire

- Annexe 6.1 - Questionnaire du Cédip auprès des « adjoints administratifs »
- Annexe 6.2 - Questionnaire du Cédip auprès des « dessinateurs »
- Annexe 6.3 - Questionnaire du Cédip auprès des « employeurs »
- Annexe 7 - Synthèse de l'enquête Cédip
- Annexe 8 - Étude VisioM-Postes adjoints administratifs
- Annexe 9 - Étude VisioM-Postes dessinateurs

Nota : ce fascicule complémentaire était joint au rapport d'étape de juillet 2013

10. Glossaire des sigles et acronymes

Acronymes	Signification
AA (P) 1 ou 2	Adjoint administratif (principal) de 1 ^{ère} ou 2 ^e classe
ADS	Application du droit des sols
ALUR	Accès au logement et pour un urbanisme rénové (projet de loi octobre 2013)
ATE	Agent technique de l'environnement
ATESAT	Assistance technique de l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire
CAO	Conception assistée par ordinateur
CAP	Commission administrative paritaire
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CÉDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogique
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CHORUS	Application informatique commune et intégrée de gestion budgétaire et comptable
CGT	Confédération générale du travail
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisé
CPPEEDM	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'environnement, du développement durable et de la mer (programme)
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DDAF	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT(M)	Direction départementale des territoires (mer)
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN/SAG P/ SDP/BEC	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature – Service des affaires générales et de la performance – Sous-Direction de la performance – Bureau des emplois et des compétences
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DIR	Direction interdépartementale des routes
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
ETPE	Équivalent temps plein emploi

Acronymes	Signification
ET(P)ST	Expert technique (principal) des services techniques
FO	Force ouvrière
FSU	Fédération syndicale unitaire
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IB	Indice brut
INM	Indice nouveau majoré
IST	Infrastructures et services de transports (programme Lof)
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MAPINFO	Outil de création et d'analyse des données géographiques
MASS	Ministère des affaires sociales et de la santé
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
MEF	Ministère de l'économie et des finances
METL	Ministère de l'égalité des territoires et du logement
MGS	Modernisation et gestion statutaire (sous-Direction)
MIGT	Mission d'inspection générale territoriale
NES	Nouvel espace statutaire
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
PEB	Paysages, eau et biodiversité (programme Lof à compter de 2013)
PIF	Plan individuel de formation
PNA	Position normale d'activité
PSI	Pôle support intégré
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
Rehucit	Ressources humaines informatisées et territorialisées (logiciel)
RST	Réseau scientifique et technique
SG	Secrétariat général (secrétaire général)
SGM(P)	Syndic des gens de mer (principal)
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UTAH	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat (programme Lof à compter de 2013)
UPEB	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité (programme Lof jusqu'en 2012)

Acronymes	Signification
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VMP : o	Outil déclaratif sur la situation des postes dans les services (ETP, postes vacants...)

**Ministère de l'Écologie,
du Développement durable
et de l'Énergie**

**Conseil général de
l'Environnement
et du Développement durable**

7e section – secrétariat général

bureau Rapports et
Documentation

Tour Pascal B - 92055 La
Défense cedex
Tél. (33) 01 40 81 68 73

