

Rapports

Conseil général
de l'environnement
et du développement
durable

n° 007896-01

Mars 2012

La situation du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement dans un contexte d'évolutions de leur statut et de leurs métiers

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergies et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



Ministère de l'Écologie, du Développement durable,
des Transports et du Logement

**CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE**

Rapport n° : 007896-01

**La situation du corps des attachés d'administration
du ministère de l'équipement
dans un contexte d'évolutions de leur statut et de leurs métiers**

établi par

Jean Rebuffel

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Sylviane Dubail

Inspectrice de l'administration du développement durable

Marc Focret

Conseiller d'administration de l'écologie,
du développement et de l'aménagement durables

Sommaire

Résumé.....	5
Introduction.....	7
Chapitre I.....	8
Le panorama du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement.....	8
1. Les effectifs : 2 700 agents dont 36% au deuxième niveau de grade	8
1.1. Les effectifs du corps et la ventilation par grade.....	8
1.2. La politique de recrutement	8
2. Les missions et les fonctions exercées.....	9
2.1. Les missions statutaires.....	9
2.2. Les domaines d'intervention	9
2.3. Les fonctions d'encadrement supérieur	9
2.4. Les fonctions de chef de projet.....	10
3. La typologie des compétences.....	10
3.1. Des compétences ni trop générales, ni trop pointues.....	10
3.2. Un équilibre entre compétences transversales et compétences « spécialisées »	10
3.3. Le cas particulier des experts pour lesquels une carrière spécifique peut être envisagée.....	11
3.4. Les compétences futures vues par les employeurs	11
4. Les déroulements de carrière.....	12
4.1. La grille indiciaire.....	12
4.2. Le passage au principalat.....	12
4.3. Les nominations à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'administration durables (CAEDAD).....	13
Chapitre II.....	15
Les attentes des employeurs, des attachés et de leurs représentants.....	15
1. Les attentes des employeurs	15
1.1. Les consultations.....	15
1.2. Le constat des employeurs.....	15
1.2.1. Une satisfaction générale sur les aptitudes et compétences des attachés d'administration du ministère de l'équipement.....	15
1.2.2. Une affirmation de la nécessité pour le ministère de disposer d'un nombre suffisant d'attachés.....	16
1.3. Les qualités professionnelles spécifiques attendues des attachés par les employeurs.....	17

1.3.1. Un socle de compétences juridiques et en sciences humaines.....	17
1.3.2. Une capacité d'adaptation aux contextes évolutifs dans un esprit d'ouverture et d'écoute... ..	17
1.3.3. Une aptitude à travailler en équipe projet pluridisciplinaire, à enrichir le travail collectif et à jouer un rôle d'ensemblier.....	17
1.4. La position des employeurs par rapport à l'adhésion au corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM).....	18
2. Les attentes des agents et de leurs représentants	19
2.1. Les attentes des agents.....	19
2.1.1 La méthode d'investigation.....	19
2.1.2. Les panels d'attachés.....	19
2.1.3. Les entretiens à dire d'experts.....	21
2.2. Les attentes des représentants des personnels.....	22
2.2.1. Les représentants du personnel siégeant au comité technique ministériel.....	22
2.2.2. Les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire.....	24
2.2.3. Les convergences d'expression.....	25
CHAPITRE III	26
La gestion des attachés par les autres ministères et par la fonction publique territoriale	26
1. La vision de la direction générale de l'administration et de la fonction publique	26
1.1. Une dualité entre corps techniques et administratifs et des parcours professionnels différenciés.....	26
1.2. Le recrutement et la professionnalisation des attachés d'administration.....	26
1.3. L'adhésion au CIGEM.....	27
2. La Fonction publique État (FPE).....	27
2.1. Le ministère de l'Agriculture.....	27
2.1.1. Des missions centrées essentiellement sur les activités supports.....	27
2.1.2. Des parcours professionnels peu valorisants	27
2.1.3. La gestion de la PFR.....	28
2.1.4. L'adhésion au CIGEM.....	28
2.2. Le ministère de l'Intérieur.....	28
2.2.1. Des missions diversifiées et des parcours professionnels différenciés.....	29
2.2.2. La PFR.....	29
2.2.3. Une expérience de la gestion ministérielle d'un corps interministériel.....	29
2.2.4. Des échanges interministériels pour préparer l'adhésion au CIGEM.....	30
2.3. Le ministère de la Défense	30
2.3.1. Une gestion relativement souple des personnels civils.....	30
2.3.2. L'adhésion au CIGEM.....	31
2.3.3. La PFR.....	31
3. La fonction publique territoriale.....	31
3.1. Des possibilités de parcours professionnels très ouvertes.....	31
3.2. Un intérêt porté à la détection des potentiels dès les premiers postes.....	31

Chapitre IV.....	33
Les conditions d'une adhésion réussie au CIGEM.....	33
1. Les grands principes de la gestion ministérielle	33
1.1. Une opportunité : le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.....	33
1.2. Une obligation : une gestion qui reconnaisse de façon plus affirmée les compétences des attachés.....	33
1.3. Deux points clés : la fongibilité et l'équité.....	34
2. Les recrutements et les formations.....	35
2.1. Les recrutements.....	35
2.2. La formation initiale et les formations prises de poste et continues.....	35
3. Les carrières et les promotions	36
3.1. Les entretiens d'orientation et les promotions	36
3.2. Les comités de domaines.....	39
4. L'ouverture du corps.....	39
5. La mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR)	39
Conclusion	41
Annexes.....	42

Résumé

Le présent rapport, commandité par le secrétaire général du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, s'est fixé pour objectif d'évaluer la situation actuelle des attachés au regard des évolutions du ministère et des perspectives ouvertes par le décret du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Pour cela, les rédacteurs se sont efforcés d'identifier les attentes des employeurs et des agents, les atouts et les faiblesses du corps par une méthode ouvrant une large place aux enquêtes et aux auditions individuelles et collectives, y compris auprès de partenaires responsables d'autres administrations et de la fonction publique territoriale.

Ces entretiens et enquêtes montrent un corps de cadres aux formations initiales riches de leur diversité et généralement satisfaits de servir au sein d'un ministère du développement durable qu'ils ont choisi. La plupart du temps, ils s'y sentent bien pour peu que la fongibilité des postes entre les différents corps soit maintenue et que les critères de choix soient équitables, c'est-à-dire fondés sur les compétences.

Ils souhaitent continuer d'investir tous les champs du développement durable, sans récuser des profils plus axés sur les activités supports, mais ils regrettent que les compétences pointues en ce domaine ne soient pas suffisamment reconnues dans les déroulements de carrière qui ont encore trop tendance à privilégier les mobilités fonctionnelles.

En outre, leurs déroulements de carrière sont, plus globalement, vécus comme relativement décevants. Les postes à responsabilités leur paraissent de moins en moins accessibles. Beaucoup y voient la conséquence d'un accompagnement personnalisé et d'une détection en amont des hauts potentiels largement insuffisants.

Pour leur part, les employeurs renvoient une image plutôt positive du corps. Ils sont satisfaits des acquis de formation, des compétences et d'une polyvalence assez répandue. Ils peuvent regretter un certain manque d'ambition, parfois des difficultés pour manager des services importants et une faible propension à la mobilité encouragée par les règles de gestion pour la promotion au principalat.

Tout en reconnaissant les capacités d'adaptation des attachés sur des fonctions très diverses, les employeurs attendent de leur part un socle solide de compétences juridiques et en sciences humaines.

Ces éléments confortent les rédacteurs dans l'idée que le corps des attachés est riche de potentialités et d'évolutions positives mais qu'il doit faire l'objet d'une plus grande attention pour le conforter, l'accompagner dans un contexte ouvert et plus interministériel et pour permettre à tous de mener des carrières épanouissantes et à ses meilleurs éléments d'accéder aux plus hautes responsabilités. En contrepartie, les attachés doivent prendre en considération les obligations et exigences inhérentes à l'exercice de ces fonctions.

Pour cela les rédacteurs formulent une série de recommandations.

La première, qui paraît la plus engageante pour l'avenir, est d'adhérer rapidement, dès 2012, au corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) créé par le décret du 17 octobre 2011. Cette adhésion doit s'accompagner d'un travail en partenariat avec les autres ministères et d'une concertation avec les organisations syndicales qui devra déboucher sur de nouvelles règles de gestion transparentes et équitables au regard de la complémentarité entre les différents corps d'encadrement.

Ces règles doivent garantir le maintien de la fongibilité et renforcer la gestion par les compétences.

Ces règles de bonne gestion collective doivent s'accompagner d'une attention plus soutenue portée par les responsables de service à tous leurs agents afin de détecter les hauts potentiels, de les accompagner, de les conseiller. C'est une exigence qui n'est certes pas nouvelle mais qui se voit renforcée du fait d'une gestion plus ouverte sur l'interministériel mais aussi d'une concurrence plus exacerbée sur les postes à responsabilités en nombre de plus en plus restreint.

Le troisième niveau de grade renforce pour les attachés cette nécessaire gestion personnalisée et l'identification de viviers de cadres dirigeants. La détection de ces cadres doit être précoce et l'orientation au moment du passage au deuxième niveau est primordiale. L'attention apportée à ces cadres pouvant aspirer à des fonctions de direction ne doit néanmoins pas conduire à handicaper des parcours de spécialistes, les comités de domaines devant couvrir tous les champs d'activités du ministère.

En matière de recrutement et de formation, les besoins du ministère gagneraient à être mieux anticipés et les formations pourraient être plus ciblées, dans le cadre du cahier des charges de la formation initiale des IRA, sur les compétences transversales attendues de cadres administratifs (économie et finances, droit européen, conduite de projet, management,...).

Enfin, les rédacteurs s'autorisent à appeler l'attention de la DRH sur certains aspects négatifs de la mise en œuvre de la PFR qui crée aujourd'hui des inégalités entre services et constitue un frein majeur à la mobilité et ce au détriment de tous. Ils préconisent qu'une évaluation de cette mise en œuvre soit rapidement conduite.

Introduction

Par note du 12 juillet 2011, le secrétaire général du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement a demandé au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) de diligenter une mission sur la situation du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement dans un contexte d'évolution de leur statut et de leurs métiers.

Cette mission s'inscrit dans un contexte d'évolution rapide des missions et de l'organisation des services de l'État qui génère des attentes de nouvelles compétences de la part des employeurs et de la part des attachés administratifs qui s'interrogent sur les métiers et les parcours professionnels qui leurs seront proposés. Elle s'inscrit également dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions du décret 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Outre l'identification des attentes des employeurs, la mission devait permettre également de préciser les points forts et les pistes de progrès du corps, l'adéquation des règles de gestion à l'exercice des métiers et à la mise en œuvre des parcours professionnels valorisants pour les agents, ainsi que les évolutions à apporter à la gestion du corps dans le contexte de l'adhésion au décret du 17 octobre 2011 référencé ci-dessus.

Le vice-président du CGEDD a confié cette mission à Jean REBUFFEL, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, à Sylviane DUBAIL, inspectrice de l'administration du développement durable et à Marc FOCRET, conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'administration durables. Jean GUILLOT, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, a été désigné comme superviseur.

Le rapport présente dans un premier temps les caractéristiques actuelles du corps (effectifs, missions, carrières), puis précise les attentes des employeurs et des agents ainsi que de leurs représentants (compétences, fonctions, gestion).

Par ailleurs, l'étude identifie et compare les pratiques de gestion d'autres ministères et évoque la doctrine de la Direction générale de la fonction publique en la matière. L'étude permet ainsi d'identifier les opportunités et les risques des évolutions en cours pour maintenir l'attractivité du ministère vis-à-vis des jeunes attachés et les conditions d'une valorisation réelle des compétences des attachés dans une logique de parcours professionnels de qualité.

Enfin, différentes pistes et propositions sont faites afin de garantir des parcours professionnels valorisants, ainsi que les conditions d'une adhésion réussie au corps interministériel des attachés d'administration de l'État et d'une gestion ministérielle dynamique.

Chapitre I

Le panorama du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement

Le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement est issu de la fusion en 2006 du corps des attachés de l'administration centrale et du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement. C'est un corps constitutif des « ministères historiques » et, à ce titre, il ne peut être qualifié de jeune.

1. Les effectifs : 2 700 agents dont 36% au deuxième niveau de grade

1.1. Les effectifs du corps et la ventilation par grade

En 2011, le corps compte 2700 agents dont plus de 40% sont issus des instituts régionaux d'administration.

L'effectif au deuxième niveau de grade est de 36% de l'effectif du corps : 860 attachés principaux et 127 conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables dont 7 à l'échelon spécial.

Le taux de féminisation est de 57% pour les attachés et de 56% pour les attachés principaux.

1.2. La politique de recrutement

Il aurait été utile de disposer des projections de recrutement à effectuer dans les années à venir. En outre, l'identification des domaines d'activités concernés par ces besoins de recrutement mériteraient d'être identifiés.

Enfin, un point devrait être effectué concernant les parcours de spécialistes recrutés par le passé et leurs perspectives d'avenir.

2. Les missions et les fonctions exercées

2.1. Les missions statutaires

Les missions statutaires des attachés d'administration de l'équipement sont définies par l'article 2 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

« Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles.

Ils sont chargés de fonctions de conception, d'expertise, de gestion et de pilotage d'unités administratives.

Ils peuvent être appelés à remplir des fonctions d'ordonnateur secondaire.

Ils ont vocation à être chargés de fonctions d'encadrement. »

2.2. Les domaines d'intervention

Bien qu'on retrouve un nombre important d'attachés exerçant dans le domaine des fonctions supports, les attachés d'administration de l'équipement sont également très présents dans différents secteurs d'activité du ministère :

- 46 % : ressources humaines, domaines juridique et budgétaire, communication ;
- 26% : urbanisme, habitat, ville ;
- 12% : environnement, biodiversité, climat, risques, développement durable ;
- 11% : transports, sécurité défense ;
- 5% : informatique, télécommunication, réseau scientifique.

On peut noter qu'ils sont peu représentés dans les postes à plus haute responsabilité et de troisième niveau. En mai 2011, 14 CAEDAD étaient positionnés sur des postes de direction (2 DREAL adjoints ; 6 DDT et 5 adjoints ; 1 DDCS adjoint).

2.3. Les fonctions d'encadrement supérieur

La fonction d'encadrement fait appel à des compétences qui sont essentiellement acquises au cours de l'expérience professionnelle même si la formation initiale dispensée par les IRA comporte des volets management et conduite du changement.

Ainsi, les premiers postes sur lesquels opèrent les attachés peuvent amener à une pratique progressive des situations de management d'équipe ou de management de projet, et le passage au deuxième niveau a traduit pendant longtemps la prédominance des responsabilités managériales dans l'activité du cadre.

À cet égard, si la réussite sur plusieurs postes de deuxième niveau dans différents domaines professionnels ou au sein de différents services était avérée, quelques cadres pourraient prétendre à l'accès aux postes à responsabilité élevée.

Le rôle et la posture des attachés ont progressivement changé de nature du fait de l'évolution des missions et des nouvelles organisations des services ces dernières années. Ainsi, le rôle d'« ensemblier » se développe d'autant plus que les politiques publiques sont conduites avec des partenaires nombreux et variés (élus, associations, entreprises, etc.) et que les projets sur lesquels les services interviennent font appel à des expertises qui se combinent.

2.4. Les fonctions de chef de projet

Cette fonction qui n'est pas nouvelle dans les organisations s'est cependant largement répandue dans l'ensemble des services, car elle est à même de répondre au besoin de synergie, de transversalité, d'échange et de dialogue entre les disciplines au sein d'une même structure ou bien entre structures différentes.

Ce fonctionnement en mode projet fait appel à un savoir-être et à une rigueur méthodologique qui va de la formalisation de cahiers des charges ou de feuilles de route à l'élaboration de plannings et de budgets que le cadre doit être en capacité de concevoir, de piloter, d'animer et d'évaluer. Il s'agit d'une posture professionnelle qui exige sens des responsabilités, qualité d'écoute et de négociation, expérience et efficacité.

3. La typologie des compétences

3.1. Des compétences ni trop générales, ni trop pointues

Les services employeurs estiment dans leur très grande majorité ne pas avoir besoin de véritables experts dès lors que les besoins d'expertise sophistiquée sont relativement rares et ciblés et que, dans ce dernier cas, la prestation peut faire l'objet d'une commande externalisée.

De fait, la quasi totalité des attachés et attachés principaux qui exercent leur activité en services déconcentrés et en administration centrale disposent de compétences, ni trop larges, ni trop pointues. Cela n'exclut pas la possibilité d'émergence de profils d'experts.

3.2. Un équilibre entre compétences transversales et compétences « spécialisées »

Comme pour tout cadre de la fonction publique, les attachés seront amenés à combiner tout au long de leur parcours professionnel des compétences transversales (management, animation et gestion de réunion, conduite de projet, productions écrites et orales, etc.) et des compétences spécialisées par domaine (ressources humaines, urbanisme, habitat, environnement, risques, affaires juridiques, etc.).

Ils doivent pouvoir, de manière souple, diversifier leurs expériences professionnelles en exerçant leur activité tant dans des fonctions de « généraliste » que de « spécialiste » de domaine. Les critères de gestion des promotions au principalat d'une part, et les critères d'examen des demandes de reconnaissance d'expertise des attachés devant les comités de domaine, d'autre part, devront être adaptés en conséquence.

3.3. Le cas particulier des experts pour lesquels une carrière spécifique peut être envisagée

Dès lors que l'on distingue bien les profils de spécialistes (par familles de métiers) des profils d'experts (publication de thèses universitaires), force est de constater que le nombre des experts originaires du corps des attachés est peu élevé. Les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine (hors ressources humaines) ont évalué seize attachés.

Construire un parcours d'expert implique un fort investissement personnel qui se traduit par des publications, de la recherche et de l'enseignement, ou par la capacité à apporter des éléments de choix aux décideurs sur des sujets « pointus ».

Dans ces conditions, les critères de promotion sont plus liés à la qualité des prestations et à la reconnaissance par les pairs qu'à une mobilité géographique ou fonctionnelle. Cela est bien admis pour les ingénieurs, moins pour les attachés qui peuvent souffrir du handicap d'intervenir assez majoritairement dans les sciences humaines et sociales .

Ils doivent pourtant bénéficier de la même reconnaissance dans les domaines où ils peuvent avoir naturellement leurs propres atouts comme par exemple le droit européen, le droit de l'environnement, le contentieux, etc. Ils peuvent aussi acquérir ces compétences d'expert dans l'un des domaines du vaste champ du développement durable.

Ainsi, les « experts » doivent avoir une carrière équivalente à celle des généralistes. Autrement dit, il ne faut pas contraindre les attachés capables d'investir dans des domaines « pointus » à encadrer des équipes pour pouvoir prétendre accéder à un poste de deuxième niveau ou de troisième niveau.

3.4. Les compétences futures vues par les employeurs

Les employeurs attendent des attachés un socle de compétences à la fois transversales (expression écrite et orale, conduite de projet, animation et communication, management et évaluation) et sur des champs professionnels clairement maîtrisés (ressources humaines et activités supports, affaires juridiques, urbanisme et habitat, environnement et risques, etc.).

La prégnance du droit européen concernant les politiques publiques conduites et animées par le ministère sera de plus en plus importante notamment en matière environnementale, mais également en matière d'aménagement du territoire (tant au stade de la planification qu'au stade de la concertation sur les projets et de leur réalisation).

Les réponses à apporter aux problématiques professionnelles ne peuvent être ni standardisées, ni univoques, et la qualité d'un projet sera plus fonction de la qualité du travail de concertation effectué avec les partenaires (collectivités territoriales, associations, entreprises, etc.) de sa conception à sa mise en œuvre jusqu'à son évaluation, que de la transposition de modèles préétablis.

Pour accompagner ces évolutions, les attachés devront se professionnaliser au management de projets, c'est-à-dire savoir poser les termes d'une problématique, savoir identifier les enjeux des acteurs, savoir animer et proposer, savoir argumenter et négocier, savoir coproduire et évaluer.

De même, les compétences en matière de communication et de mobilisation des systèmes d'information seront de plus en plus requises pour manager des données et des connaissances, les analyser et les restituer, communiquer et évaluer.

De ce fait, de nouvelles compétences managériales sont à maîtriser qui prennent mieux en compte la gestion de la complexité des projets et la multiplicité des acteurs. Si le management descendant demeure adapté à certaines problématiques de gestion, la culture qui visait à le généraliser à toute relation professionnelle est passée de mode... et surtout d'efficacité. La créativité, la capacité d'initiative et l'esprit de responsabilité sont aujourd'hui les qualités attendues d'un cadre.

4. Les déroulements de carrière

4.1. La grille indiciaire

Le corps des attachés d'administration fait partie des corps dits « A type administratifs », débutant à l'indice brut 379 et culminant à l'indice brut 966 (attaché principal). L'emploi fonctionnel culmine à l'indice brut 1015 et l'échelon spécial, contingenté, en HEA.

L'arrêté du 26 septembre 2005 fixe l'échelonnement indiciaire du corps des attachés d'administration (annexe n° 5).

4.2. Le passage au principalat

L'avancement de grade se fait soit par la voie d'un examen professionnel, soit au choix.

Rappel des règles statutaires de promotion au grade d'attaché principal :

« Peuvent se présenter à l'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant de trois ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5° échelon du premier grade. Peuvent avancer au choix, les fonctionnaires qui justifient d'au moins sept ans de services effectifs en catégorie A et qui comptent au moins un an d'ancienneté dans le 9° échelon du premier grade ».

À compter de 2007, la volonté d'améliorer le pyramidage statutaire, qui était seulement de 22% lors de la fusion des corps en 2006, a conduit à augmenter fortement le rythme du recrutement des attachés principaux (APE) : 135 en 2007, 98 en 2008, 98 en 2009, 112 en 2010 et 120 en 2011 soit 563 attachés principaux en cinq ans. Ces nouveaux APE représentent près de 60% de l'effectif actuel des APE (860 APE et 127 CAEDAD en mai 2011).

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'attaché principal devrait décroître

dans les années à venir. Ainsi, le taux de promotion des attachés remplissant les conditions pour cet avancement de grade au 31 décembre de chaque année pour les années 2012 à 2014, s'élèvera à 10% pour 2012, 9,5% pour 2013 et 9% pour 2014. Ces pourcentages pourraient être revus à la suite des travaux en cours sur le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM).

La question du mode de gestion de la prise de poste au deuxième niveau de grade se pose aujourd'hui. En effet, compte tenu de l'augmentation rapide du nombre d'attachés principaux depuis 2007, sans possibilité réelle de les positionner tous sur des postes de deuxième niveau, un nombre relativement important d'entre eux bénéficient de leur promotion sans mobilité, sur la base d'un projet professionnel. Cela a pour conséquence une dévalorisation du deuxième niveau grade.

4.3. Les nominations à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'administration durables (CAEDAD)

Pour les attachés principaux, l'emploi fonctionnel de CAEDAD offre un débouché qui permet de structurer une carrière.

Rappel des règles statutaires, des règles et des critères de gestion pour l'accès à l'emploi de CAEDAD :

« Peuvent être nommés dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD, les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins 13 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent, dont 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois ».

Il est bien précisé que l'emploi de conseiller d'administration n'est pas un troisième niveau de grade. Il n'est accessible qu'en position de détachement et il peut être retiré dans l'intérêt du service.

Cette position de détachement est accordée pour occuper certains emplois dont la liste est précisée par l'arrêté ministériel du 6 octobre 2011.

Le détachement sur l'emploi est prononcé pour une durée maximale de cinq ans.

« Les critères de nomination sont liés à la nature des fonctions exercées, aux qualités manifestées et aux résultats obtenus par l'agent dans son parcours professionnel sur des fonctions de deuxième niveau(...). Pour pouvoir être proposés, les attachés principaux doivent avoir tenu avec succès au moins un poste de second niveau et avoir un recul minimum sur leur second poste de deuxième niveau ».

L'accès à l'échelon spécial (hors échelle A) est réservé aux CAEDAD chargés d'assurer ou de participer à la direction de services, ou d'exercer des fonctions d'animation, de coordination, de conseil ou d'expertise impliquant un haut niveau de qualification.

En mai 2011, le MEDDTL disposait de 140 emplois budgétaires de CAEDAD dont 28 à l'échelon spécial. 127 attachés principaux en bénéficient dont 7 à l'échelon spécial. Sur ces 127 CAEDAD, 56 sont en fonction en administration centrale ou dans une structure comprise dans le périmètre de l'administration centrale. 11 ont été nommés sur un emploi fonctionnel de direction en DDT dont 6 directeurs et 5 adjoints. Un CAEDAD, femme, a été nommée sur un emploi de DDCS adjoint et deux CAEDAD, hommes, sont DREAL adjoints.

D'une façon générale, cette sous-occupation relative des emplois fonctionnels est rendue plus sensible encore dans une vision interministérielle. En effet, selon une enquête DGAFP d'août 2008, le nombre d'emplois fonctionnels du MEDDTL, au regard de l'effectif du corps des attachés, situe ce ministère en cinquième position sur sept ministères étudiés.

L'emploi de CAEDAD revêt une importance toute particulière dans le contexte du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut du corps interministériel des attachés d'administration de l'État et des conditions de promotion à un grade à accès fonctionnel (GRAF), troisième niveau de grade. En effet, peuvent « être promus au grade d'attaché d'administration hors classe (...) les attachés principaux ayant atteint au moins le 6° échelon de leur grade » et justifiant « de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les dix dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement » ou de huit années d'exercice de fonctions de direction ou de missions correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les douze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

Chapitre II

Les attentes des employeurs, des attachés et de leurs représentants

1. Les attentes des employeurs

1.1. Les consultations

Afin de disposer des éléments d'information nécessaires à la conduite de la mission, l'équipe des rapporteurs a orienté ses investigations en direction des différents employeurs d'administration centrale, des services déconcentrés et des directions départementales interministérielles.

Tous les directeurs des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du développement durable (DREAL) et des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) ainsi qu'un certain nombre de directeurs de directions interdépartementales des routes (DIR), de centres d'études techniques de l'équipement (CETE), de directions départementales des territoires (DDT) et de directions départementales de la cohésion sociales (DDCS), soit un total d'environ cinquante services, ont été destinataires d'un questionnaire (annexe n° 7). La typologie des services ayant répondu s'est révélée représentative. De plus, les réponses parvenues ont été complétées par des entretiens directs effectués auprès de directeurs de quelques autres services (DRIEA, DRIHL, etc.).

De même, les huit missions d'inspection générale territoriale (MIGT) ont également été sollicitées à « dire d'expert » .

1.2. Le constat des employeurs

1.2.1. Une satisfaction générale sur les aptitudes et compétences des attachés d'administration du ministère de l'équipement

La satisfaction générale exprimée par les employeurs trouve sa source dans l'une des caractéristiques propres aux attachés : l'hétérogénéité de leurs formations initiales qui facilite le brassage des compétences, privilégie l'ouverture culturelle et qui permet ainsi d'échapper aux modèles stéréotypés.

Les employeurs relèvent une assez grande variété des postes occupés avec quatre dominantes : les ressources humaines et autres activités supports ; les fonctions juridiques ; l'habitat et le logement ; l'aménagement, l'urbanisme et l'environnement (notamment les risques).

Certains notent que de nombreux attachés exercent des fonctions en DDT ou en DREAL, sur lesquelles ils sont en concurrence avec des ingénieurs, et dont ils s'acquittent avec les mêmes résultats. En outre, selon ces directeurs de service, les attachés peuvent parfois apparaître plus ouverts que les ingénieurs pour se risquer dans des parcours moins conventionnels, voire dans d'autres ministères ou structures externes.

Au-delà de la polyvalence et de la grande employabilité qu'ils offrent, les attachés disposent d'un socle de connaissances administratives et juridiques de base complété le plus souvent par des connaissances spécialisées, soit dans le domaine des ressources humaines, soit dans les domaines de l'urbanisme et de l'aménagement des territoires (habitat, environnement, risques, etc.). Les qualités de méthode et de rigueur dont ils font preuve dans les prestations qu'ils produisent, tant à l'écrit qu'à l'oral, sont soulignées par les différents employeurs.

Quelques observations sont cependant notées. Ainsi, par exemple, la maîtrise de la conduite de projet et le management des équipes constituent les pistes de progrès potentielles identifiées par ces mêmes employeurs, quand bien même ceux-ci admettent que ces compétences s'acquièrent à l'expérience et que cela suppose donc d'être mis en situation.

De même, les services s'estiment démunis sur les questions juridiques pointues en matière de droit européen d'une part, et d'achat public d'autre part, ce qui constitue un handicap pour des emplois qui sont souvent liés à la production d'actes, de procédures ou de décisions réglementaires.

Ces dernières remarques ne viennent pas en négatif sur l'appréciation générale très positive qu'ont les employeurs de l'aptitude et des compétences des attachés d'administration. En revanche, elles attirent l'attention sur les modalités de gestion des agents du corps, notamment en terme de formations « prises de postes » qui permettent aux agents de compléter leurs expertises initiales, et en terme d'affectations et de mobilité afin d'offrir des parcours attractifs et valorisants qui permettent de capitaliser de l'expérience.

Quelques chefs de service notent les difficultés qu'ont pu rencontrer certains attachés sur des postes à fort management, ces attachés ayant été mal préparés à l'exercice de ce type de fonctions.

1.2.2. Une affirmation de la nécessité pour le ministère de disposer d'un nombre suffisant d'attachés

L'employabilité des attachés constitue un atout majeur pour les attachés dans le contexte d'adaptation aux nouvelles missions et aux nouvelles postures du ministère. Les employeurs soulignent les qualités d'adaptabilité des attachés ainsi que la diversité de leurs compétences, ce qui les positionne particulièrement bien dans un rôle d'« ensemblier » que les services territorialisés de l'État jouent de plus en plus fréquemment.

De ce point de vue, la proportion actuelle d'agents issus des corps techniques et qui occupent des postes à responsabilité pour lesquelles l'expertise technique n'est ni déterminante ni requise, mériterait d'être analysée et, le cas échéant, revue pour tenir compte des plus-values que pourraient apporter les compétences des attachés sur ces postes.

1.3. Les qualités professionnelles spécifiques attendues des attachés par les employeurs

1.3.1. Un socle de compétences juridiques et en sciences humaines

La formation délivrée par les instituts régionaux d'administration (IRA) est souvent un atout, car elle apporte la culture de l'administration. Toutefois, elle peut aussi lisser les profils. Les employeurs attendent des attachés un socle de compétences solides et transversales quels que soient les domaines d'activité professionnelle.

Il en est ainsi des compétences juridiques qui permettent d'assurer la sécurité des productions et des projets réalisés par les services et qui constituent des domaines d'expertise spécifiques au corps des attachés. Les attachés de formation initiale non juridique doivent renforcer cette compétence pour répondre aux attentes des services qui augmentent en la matière, qu'il s'agisse des politiques publiques pour lesquelles les références au droit européen sont aujourd'hui nombreuses, ou qu'il s'agisse de la commande publique dont les fondamentaux et les modalités de mise en œuvre doivent être régulièrement actualisés et managés dans les services.

1.3.2. Une capacité d'adaptation aux contextes évolutifs dans un esprit d'ouverture et d'écoute

Les évolutions successives auxquelles est confronté le ministère en terme d'organisation sur les territoires, en terme de missions, en terme de postures professionnelles et en terme de métiers et d'expertises nouvelles, nécessitent adaptabilité et capacité d'écoute des partenaires.

Les réponses à apporter aux problématiques professionnelles ne sont plus standardisées et univoques, et la qualité d'un projet résulte plus de la coproduction née du dialogue entrepris avec les partenaires que de solutions toutes faites et transposées sans recul suffisant.

Ces éléments de contexte justifient de revisiter les cahiers des charges des formations initiales et des formations prises de poste, de telle sorte que les compétences relatives à la conduite de projets et au management de projets complexes soient renforcées dans le sens d'une plus grande professionnalisation.

1.3.3. Une aptitude à travailler en équipe projet pluridisciplinaire, à enrichir le travail collectif et à jouer un rôle d'ensemblier

Une forte attente s'exprime également, mais ce n'est pas propre aux attachés, en matière de capacité à appréhender toute la complexité du réel dans des démarches pluridisciplinaires.

Les employeurs attendent des attachés des compétences relatives au management de projets, c'est-à-dire savoir poser les termes d'une problématique, savoir identifier les enjeux et les acteurs, savoir animer et proposer, savoir argumenter et négocier, savoir coproduire et évaluer.

De même, les compétences en matière de communication et de mobilisation des systèmes d'information sont de plus en plus requises pour capitaliser des données et des connaissances, les analyser et les restituer, communiquer et manager autour d'un projet.

1.4. La position des employeurs par rapport à l'adhésion au corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM)

Il ressort des entretiens menés par la mission que l'adhésion au statut interministériel des attachés de l'État ne pose pas difficulté en soi. Ce qui est en revanche relevé, ce sont, d'une part, le moindre intérêt que suscite la gestion des carrières des attachés comparée à celles des ingénieurs et, d'autre part, la gestion trop éclatée selon les corps des parcours professionnels au détriment d'une gestion par les compétences, notamment pour l'accès aux postes à responsabilité.

Ainsi, l'adhésion au statut interministériel des attachés de l'État ne prendra tout son sens que pour autant qu'elle s'accompagne d'un changement véritable de regard porté sur les agents du corps et d'un renouvellement profond de la culture et des pratiques de gestion à leur égard.

La mise en place des éléments professionnels d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un préalable.

Il convient d'abord de définir les besoins de compétences nécessaires aux services, de mesurer les écarts entre les compétences disponibles et les compétences à développer, d'adapter les formations initiales et continues en conséquence.

Il faut aussi favoriser la fertilisation croisée entre les corps distincts, orienter et accompagner les agents dans leurs parcours de carrière, afficher les règles de mobilité et de promotion en cohérence avec le principe de fongibilité applicable à l'ensemble des corps de la catégorie A.

L'adhésion au statut interministériel suppose également une coordination avec l'ensemble des ministères qui y adhéreront de manière à, là encore, s'assurer que le principe de la mobilité interministérielle se concrétise par des modalités de gestion transparentes et efficaces : publicité des postes, levée des blocages résultant des budgets opérationnels des programmes LOLF, etc.

2. Les attentes des agents et de leurs représentants

2.1. Les attentes des agents

2.1.1 La méthode d'investigation

L'équipe en charge de la mission a procédé à six réunions d'écoute collective qui ont permis, sur la base de l'adhésion volontaire à la démarche, l'expression directe des attachés et attachés principaux issus de différents services, et ce aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés en différentes localisations géographiques (Alsace, Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie).

Par ailleurs, ont été identifiés une dizaine de cadres administratifs exerçant des fonctions à responsabilité au sein des services : secrétaires généraux de DIR, directeurs et directeurs adjoints de DDCS et de DDT(M), etc. avec lesquels ont été effectués des entretiens à « dire d'experts », à partir de leurs expériences personnelles.

C'est dans ce contexte que l'écoute d'une centaine d'agents a été opérée.

2.1.2. Les panels d'attachés

Il est tout d'abord relevé que la diversité des postes proposés aux attachés et le fait de ne pas les cantonner aux seules activités supports, contribuent à l'attractivité du ministère lors des affectations en sortie d'IRA. Cette diversité, source de richesse pour le ministère et pour le corps, doit être impérativement préservée, expliquent les attachés, car elle constitue une véritable opportunité d'intérêt et de construction professionnels.

L'unanimité des interventions s'exprime également en faveur du maintien du principe de la fongibilité des postes et de leur publication à l'ensemble des corps de catégorie A (administratif, technique et contractuel). En effet, à l'exception de postes très particuliers qui requièrent une expertise technique spécialisée notamment au sein de certains services centraux du réseau scientifique et technique tels que le CETU, le SETRA et le LCPC, ou sur des postes très techniques de CETE, il est constaté que les compétences maîtrisées par les attachés sont adaptées à l'exercice des activités dans la plupart des domaines. De plus, le brassage des cultures des agents issus de différents corps qui occupent des postes identiques constitue une opportunité de fertilisation croisée au profit de l'ensemble et enrichit le contenu des postes.

Concernant les modalités de la mise en œuvre de ce brassage, les appréciations sont diverses sur la régression ou au contraire sur les progrès réalisés en matière de fongibilité ces dernières années, notamment du fait du durcissement perçu de la concurrence entre les corps pour accéder aux postes de catégorie A et A+. À cet égard, les expériences personnelles priment d'autant plus que les agents du corps souffrent, selon eux, d'un déficit d'organisation collective et de capacité de « lobbying » comparé aux corps d'ingénieurs.

Ainsi, même si les attachés affirment adhérer aux valeurs et aux objectifs du ministère, ils paraissent en mal de reconnaissance et de considération. Relayés en cela par leurs représentants syndicaux, ils ont le sentiment que les directeurs s'intéressent plus aux carrières des ingénieurs qu'aux leurs.

Si la question de la « discrimination » ingénieurs des TPE-attachés reste prégnante, il est à noter que les directeurs qui ont répondu au questionnaire « employeurs » ou qui ont été approchés n'ont pas tenu de propos de nature à corroborer ce sentiment (peut-être de l'autocensure?), à moins que ceux qui ont répondu ne soient ceux qui avaient un a priori favorable vis-à-vis des attachés. Il est néanmoins constaté que le choix d'un attaché sur un poste peut s'effectuer à défaut de disposer d'une autre candidature, et que quelques cas de discrimination peuvent cependant exister et résulter de maladresses et d'a priori négatifs de certains chefs de service.

Par ailleurs, les attachés sont plutôt opposés à la mise en place de filières, dont ils craignent qu'on ne les y « enferme ». Leur préférence affichée s'exprime en faveur d'une gestion par les compétences avec des parcours professionnels construits qui n'excluent pas la diversité des domaines d'activité.

La nécessité de revisiter la posture et le métier de manager dans le contexte de la nouvelle organisation des services est également soulevée, et de nouvelles modalités de management sont à développer dans les services qui correspondent mieux à la gestion de la complexité des projets réalisés. Néanmoins, la nécessité de disposer également de professionnels pointus dans les activités supports, pour lesquelles les attachés restent naturellement les mieux placés, est affirmée par certains.

En ce qui concerne l'accès au principalat, bien que l'augmentation importante du nombre des promus ces cinq dernières années soit saluée comme constituant un progrès social important, certains attachés constatent qu'elle a parfois généré une dévalorisation des postes de deuxième niveau dès lors que les contenus étaient adaptés pour la circonstance. De plus, l'exacerbation de la concurrence avec les agents d'autres corps sur les postes de deuxième niveau provoque un engorgement et un effet de « plafond de verre » d'abord préjudiciable aux attachés. En tout état de cause, indépendamment du choix de parcours que chaque agent promu souhaite réaliser, la demande d'un suivi personnalisé mieux assuré est unanimement exprimée.

Enfin, la prime de fonctions et de résultats cristallise les oppositions à la fois parce qu'elle est porteuse de fortes inégalités de traitement entre les ministères, entre les services au sein du ministère (au profit des DREAL et au détriment des DIR et des DDT) comme cela a été remonté par les services auprès de la DRH, via les MIGT, mais également parce qu'elle constitue un véritable frein à la mobilité en « sédentarisant » les agents sur les postes les plus cotés. Il est clairement demandé une harmonisation interne au ministère en urgence, à la fois entre services mais aussi entre les corps d'attachés et d'ingénieurs, ainsi qu'à terme avec les autres ministères.

Au total, quels que soient les thèmes débattus, les agents rencontrés expriment fortement un besoin d'équité et de transparence à tous les niveaux concernant leur gestion et leur déroulement de carrière.

2.1.3. Les entretiens à dire d'experts

Les propos tenus et les réflexions conduites par la dizaine d'attachés principaux exerçant des fonctions de deuxième et troisième niveaux rejoignent ceux exprimés lors des réunions des panels d'attachés et explicités ci-dessus.

Toutefois, l'insistance est plus forte encore concernant la nécessité de préserver la diversité des postes proposés dans les différents domaines d'intervention du ministère car celle-ci est un gage d'attractivité du ministère comme déjà signalé, mais aussi la garantie du maintien de la motivation des agents tout au long de leur carrière et la possibilité d'accéder à des postes à responsabilité.

De même, ils revendiquent fortement une gestion axée sur les compétences et non sur les corps telle qu'ils l'ont souvent constaté aujourd'hui dans le contexte de concurrence accrue sur les postes ouverts à la fongibilité. Il leur semble regrettable que les choix des employeurs privilégient des profils dont les réflexes et modèles professionnels sont semblables aux leurs. Ces choix peuvent générer un conformisme et un manque d'ouverture préjudiciables à la qualité de la production collective.

La variété et la diversité des compétences disponibles dans les équipes de direction doivent être perçues comme une richesse et une opportunité, notamment pour conduire des projets qui font appel à des connaissances pluridisciplinaires. Ces équipes de direction doivent surtout s'attacher à disposer de cadres créatifs, responsables et capables d'initiatives quelles que soient leurs origines.

Ces cadres dirigeants mettent également en avant l'intérêt de cette diversité de postes occupés au regard de la possibilité pour les attachés à fort potentiel de capitaliser des expériences réussies dans différents domaines d'activité et différents services, ce qui est de nature à faciliter leur accès à des postes de direction.

Ces réflexions amènent les interlocuteurs de la mission à proposer un repérage de ces agents dès les premiers postes occupés et un accompagnement personnalisé adapté à leurs projets professionnels.

Enfin, tout comme leurs collègues, ils émettent un avis favorable à l'adhésion au statut interministériel des attachés qui comporte quelques avancées statutaires réelles dont la création d'un troisième niveau de grade. Ils insistent fortement sur le fait que ce nouveau statut devra comporter des dispositifs de gestion facilitant la mobilité interministérielle (ou vers la fonction publique territoriale) plus dynamiques et plus efficaces que ceux qui existent actuellement. En effet, de nombreuses procédures complexes font de fait obstacles à la mobilité interministérielle.

Par ailleurs, il est indispensable que la mise en place de ce nouveau statut s'accompagne d'une gestion renforcée du troisième niveau de grade, notamment des « hors échelle » afin que ce statut préserve, pour les forts potentiels, l'accès à des postes de chefs de service et de direction.

2.2. Les attentes des représentants des personnels

2.2.1. Les représentants du personnel siégeant au comité technique ministériel

Lors de la rencontre des représentants du personnel siégeant en comité technique ministériel (CTM) l'équipe composant la mission a proposé cinq thèmes de réflexion :

- les domaines professionnels d'intervention des attachés au delà des activités supports et la question de la fongibilité ;
- les parcours de carrière ;
- les promotions et l'accès au troisième niveau ;
- l'adhésion au statut interministériel des attachés et l'élaboration d'une nouvelle charte de gestion plus opérationnelle ;
- l'évaluation de la mise en œuvre de la PFR.

Cette trame de questionnement est partagée par les organisations syndicales. Toutefois, l'UNSA a souhaité ajouter la problématique de la parité, notamment au regard de la difficulté pour les femmes à accéder aux postes de deuxième et troisième niveaux.

Par ailleurs, la CGT a rappelé la nécessité de situer le questionnement ci-dessus au regard de l'évolution des missions et des métiers du ministère, dans un contexte de RGPP où les réorganisations, les mutualisations et les fusions de toutes sortes ont brouillé tous les repères. Elle estime que les attachés affectés dans les DDI ressentent un éloignement et un isolement de plus en plus important vis à vis du ministère. La titularisation des personnels non titulaires permettrait également de renforcer le corps des attachés et de le dynamiser.

Enfin, pour FO, il convient d'aborder également la question de la fusion ou non du corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière avec celui des attachés.

Selon les organisations syndicales, les agents issus des filières administratives et techniques exerceraient, à quelques exceptions près, les mêmes fonctions. Elles en déduisent que la disparité n'a plus lieu d'exister. Elles revendiquent donc le maintien de la fongibilité sur la quasi totalité des postes afin de garantir la possibilité aux attachés de se positionner sur une diversité de domaines professionnels.

Les critères de choix des directeurs devraient privilégier les compétences des candidats et non les corps d'origine. La diversité des postes et des domaines d'activité constitue un atout déterminant à la fois pour l'attractivité du ministère mais également pour construire des parcours professionnels valorisants.

Au-delà du principe du maintien de la fongibilité qui est admis par tous, la difficulté demeure d'assurer un traitement équitable et transparent des différents candidats. De même, dans ce contexte de concurrence, les attachés doivent aussi savoir valoriser leurs compétences propres et des origines plus diverses que celles des ingénieurs.

Un document remis en séance compare les dispositions du statut interministériel des attachés au projet de fusion de différents corps d'ingénieurs et relève quelques différences : des carrières moins longues et un indice terminal plus bas (HEA au lieu de HEB) pour les administratifs. Les organisations syndicales demandent un traitement équitable et comparable des deux futurs corps.

Selon les représentants du personnel, la question de la mobilité obligatoire ou non lors de l'accès au principalat ne se pose pas réellement dès lors que chaque agent qui souhaite progresser dans sa carrière peut entreprendre des démarches par lui-même pour changer d'activité ou/et de service. En parallèle, compte tenu de la diminution du nombre de postes de deuxième niveau, les agents qui souhaitent un déroulement de carrière plus linéaire au sein du même service ou/et du même domaine d'activité peuvent désormais le mettre en œuvre.

L'UNSA signale les modalités de gestion du ministère de l'agriculture (MAAPRAT) qui procède aux nominations au principalat sur les postes de premier niveau déjà occupés par les agents promus, consacrant ainsi un déroulement de carrière linéaire. Toutefois, sachant que l'accès au principalat peut intervenir assez tôt, la question des perspectives futures de carrière au-delà de l'âge d'une quarantaine d'années est posée.

Les organisations syndicales regrettent le discours tenu par la DRH aux lauréats du récent examen professionnel auxquels il a été demandé de se positionner très rapidement sur les trois prochaines listes de postes de deuxième niveau, en concurrence avec les demandes de mutation de cadres déjà expérimentés. Par ailleurs, le discours tenu ne reconnaît pas les compétences acquises sur les postes antérieurs et incite les lauréats à prendre des postes de « manager » d'équipes qui ne correspondent plus à la réalité des services, ni à leurs besoins.

Pour ce qui concerne les « filières » et les comités de domaine, ces derniers ont leur utilité mais ne doivent pas aboutir à enfermer les attachés dans des « ghettos ». Il convient de préserver une mobilité entre les « familles professionnelles » d'autant que la qualité d'expert de haut niveau renvoie à la notion de recherche universitaire et de publication de thèses internationales qui relèvent d'un autre registre.

Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des bilans de compétence réguliers devraient permettre de définir avec l'agent, dès les premiers postes occupés, quelles orientations et quels parcours professionnels s'ouvrent à lui. Dans cette perspective, il conviendrait de mobiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique concernée : chefs de service et directeurs, ingénieurs et inspecteurs généraux ressources humaines (IGRH) et coordonnateurs des MIGT, chargés de mission du corps de la DRH. Un accompagnement individualisé pourrait ainsi être mis en œuvre quel que soit le parcours professionnel envisagé.

Par ailleurs, l'administration devrait disposer d'une étude et d'une analyse des besoins de compétences pour définir les recrutements et parcours professionnels à venir. Les participants à la réunion constatent tous la difficulté à disposer de données fiables concernant la situation du corps des attachés.

Pour les organisations syndicales, l'accès aux deuxième et troisième grades du statut interministériel doit être quasiment linéaire pour tous les agents à quelques exceptions près. En revanche, l'accès à l'échelon spécial du troisième grade (HEA) pourrait être réservé en priorité aux agents exerçant des fonctions de direction ou d'expertise de haut niveau.

L'UNSA est favorable à une adhésion au statut interministériel le plus tôt possible afin de bénéficier des mesures transitoires dont la mise en œuvre est prévue pour une durée de quatre années à partir de 2012. Elle confirme par ailleurs que la fongibilité n'est pas négociable.

La CGT tient la même position et insiste sur un travail urgent et important à réaliser par la DRH en matière de missions, métiers et compétences des attachés.

FO exprime également son accord pour l'adhésion en indiquant que les inspecteurs du permis de conduire se situent en dehors du périmètre. FO insiste, tout comme les autres organisations syndicales, sur la nécessité d'exploiter très rapidement toutes les mesures de promotions rendues possibles.

Pour ce qui concerne la PFR, toutes les organisations syndicales demandent une harmonisation des pratiques entre les ministères relevant du statut interministériel. En interne au ministère, les services doivent être harmonisés et appliquer les mêmes règles d'attribution des coefficients de fonctions quels que soient les grades des agents qui occupent ces postes. Enfin, comme cela est en principe rendu obligatoire, les fiches de postes doivent toutes comporter l'indication des coefficients correspondants, et le rappel doit en être effectué par la DRH aux services du ministère.

2.2.2. Les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire

En plus des observations et propositions exprimées par les représentants siégeant au CTM, les représentants du personnel siégeant en CAP, exclusivement UNSA et CFDT, mettent plus particulièrement l'accent sur les aspects relatifs à la professionnalisation et à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Selon les représentants des personnels, la convergence des formations pourrait accompagner la convergence des fonctions exercées sur bon nombre de postes, tant ces compétences et ces responsabilités sont de même nature. En tout état de cause, des formations initiales et prises de postes communes pourraient être développées.

Par ailleurs, la nécessité de professionnaliser et de renforcer la qualité de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concernant le corps des attachés d'administration est très fortement argumentée et revendiquée par les représentants du personnel. Ainsi, ils proposent la mise en place d'un observatoire de la mobilité professionnelle qui suivrait la mise en œuvre effective des affectations et des mutations dans le respect des principes de diversité des postes occupés et de fongibilité réelle mise en œuvre. Les informations et données que cet observatoire capitaliserait viendraient alimenter les réunions des pré-CAP et CAP apportant ainsi les éléments de débat.

Enfin, l'organisation de CAP, ou au minimum de pré-CAP, communes aux attachés, aux ingénieurs et aux agents contractuels permettrait d'assurer la transparence et l'équité de traitement à l'égard de l'ensemble des candidats qui postulent sur les postes vacants quels que soient les niveaux.

D'une manière générale, les représentants du personnel attendent de la DRH les informations relatives aux modalités d'intégration des agents dans le nouveau statut et que des réunions de concertation soient rapidement organisées avec elles pour débattre du pyramidage des grades au sein du corps, des métiers, de la mobilité interne et interministérielle, de la répartition par types de recrutements et des promotions aux premier et deuxième niveaux de grades, etc.

2.2.3. Les convergences d'expression

Il convient réellement de noter une convergence d'expression très forte des représentants du personnel sur des aspects du management et de la gestion des agents du corps qui semblent essentiels. En effet, quelles que soient les organisations syndicales, tous les représentants du personnel relèvent :

- un besoin de dialogue et de concertation, et la tenue de réunions de travail à organiser très rapidement avec la DRH sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre des dispositions du statut interministériel ;
- une demande forte d'équité et de transparence sur toutes les règles de gestion qu'il conviendrait de formaliser au sein de la future charte de gestion du corps ;
- le maintien de la fongibilité et le management des candidatures par les compétences ;
- la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) avec l'élaboration de la typologie des emplois, l'identification des métiers et des compétences et la définition de règles claires et transparentes concernant les promotions et la mobilité ;
- l'harmonisation de la gestion de la PFR au sein de tous les services vers plus d'équité et de transparence avec notamment la publication des coefficients de fonctions sur les fiches de postes ;
- l'attention particulière à porter au respect de la parité hommes/femmes, notamment en matière d'accès aux postes à responsabilité.

CHAPITRE III

La gestion des attachés par les autres ministères et par la fonction publique territoriale

1. La vision de la direction générale de l'administration et de la fonction publique

1.1. Une dualité entre corps techniques et administratifs et des parcours professionnels différenciés

La DGAFP a pris la pleine mesure de cette forme de dualité qui existe au MEDDTL entre les corps techniques (IPEF, ITPE) et les corps administratifs (administrateurs civils, attachés d'administration). Elle s'interroge d'ailleurs sur l'opportunité de leur coexistence dans la mesure où, d'une façon générale, ils occupent le même type d'emplois.

La DGAFP observe cependant que les parcours des ingénieurs mènent un nombre important d'entre eux à des fonctions de direction, ce qui est loin d'être le cas pour les administratifs.

De la même façon, la DGAFP s'étonne du faible taux de réussite des attachés du MEDDTL au « tour extérieur » d'administrateur civil au cours de ces dernières années.

Ces deux observations conduisent à s'interroger sur les parcours professionnels des attachés d'administration de l'équipement, sur leur reconnaissance au sein de leur ministère mais aussi sur la stimulation de leurs ambitions, sur la qualité de l'accompagnement de la hiérarchie dans la construction d'un parcours professionnel réussi.

1.2. Le recrutement et la professionnalisation des attachés d'administration

Pour la DGAFP, le recrutement doit se faire par les instituts régionaux d'administration (IRA), sauf exception. C'est en effet la garantie de la qualité et de la cohérence des recrutements comme de la formation des jeunes attachés d'administration. Les spécificités doivent s'acquérir ultérieurement par des formations prises de poste et par la formation continue.

« Les attachés sont un corps de généralistes capables de s'adapter à des missions diverses ». Il faut néanmoins veiller aux tous premiers postes en sortie d'IRA : en effet, quel parcours professionnel pourra-t-on offrir ultérieurement à un jeune attaché s'il est nommé sur un poste important dès sa première affectation ? Il faut également éviter que les responsabilités confiées soient inadaptées (du fait de la jeunesse et du manque d'expérience) et puissent être source d'échec.

La DGAFP souhaite revaloriser les métiers de la filière administrative et leur donner une véritable reconnaissance, cette reconnaissance étant acquise via des formations de haut niveau.

1.3. L'adhésion au CIGEM

Selon la DGAFP, il semble que la plupart des ministères vont adhérer au CIGEM, à l'exception sans doute du ministère des affaires étrangères et des affaires européennes.

Des précisions sont données sur les modalités de mise en œuvre :

- mobilités interministérielles : elles se feront comme de simples mutations ;
- régime indemnitaire : la DGAFP prévoit cinq ans pour lisser les régimes indemnitaires (par le haut) et obtenir ainsi un régime unique. Un barème spécifique sera ajouté pour le GRAF ;
- troisième niveau de grade (attaché hors classe) : la mise en place de ce troisième niveau de grade implique une réflexion sur les parcours professionnels.

2. La Fonction publique État (FPE)

2.1. Le ministère de l'Agriculture

Les 40 000 agents du MAAPRAT se répartissent pour moitié entre la filière des établissements d'enseignement et, pour l'autre moitié, entre l'administration centrale et les services déconcentrés.

L'effectif total du corps des attachés passera de 1067 en 2011 à 1250 en 2012 avec la titularisation progressive des contractuels et l'intégration des différents offices sur lesquels le MAAPRAT exerce une tutelle.

2.1.1. Des missions centrées essentiellement sur les activités supports

Les attachés du ministère de l'agriculture exercent leurs missions dans les organismes d'enseignement, en administration centrale ou en services déconcentrés (DRAAF et DDI).

Les premiers ont quelques spécificités liées à la nature de l'activité (administration et intendance) et au fonctionnement des établissements (établissements publics cofinancés). Les autres exercent presque exclusivement leurs fonctions dans des activités supports.

Au MAAPRAT, la fongibilité des postes concerne essentiellement les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et les vétérinaires pour occuper des postes de chefs de service et de direction.

2.1.2. Des parcours professionnels peu valorisants

Le nombre d'attachés principaux représente plus de 52% de l'effectif du corps (en 2011, 559 attachés principaux) pour un effectif total du corps de 1067 ce qui est très supérieur au ratio du MEDDTL (36% d'APE).

Attachés et attachés principaux occupent le même type de postes. En effet, les promotions au deuxième niveau de grade ne s'accompagnent pas aujourd'hui d'une obligation de mobilité fonctionnelle et encore moins d'une mobilité géographique.

Seuls quelques emplois fonctionnels (chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement) sont en réelle position de deuxième niveau. Le nombre d'emplois fonctionnels autorisés est de 236 mais seulement une centaine d'emplois sont réellement occupés.

Cette situation génère une représentation du corps qui le dévalorise et le MAAPRAT souhaite rapprocher les règles de gestion de la filière administrative de celles de la filière technique où l'exigence de mobilité est plus importante.

Le MAAPRAT a bien conscience que le déroulement de carrière d'un attaché principal est rapidement bloqué, faute de perspectives intéressantes sur des postes de chefs de service et des postes de direction. Il envisage d'engager une réflexion sur la valorisation des parcours professionnels des attachés, la continuité de ces parcours pouvant être envisagée dans le cadre de l'accès au corps des administrateurs civils ou d'une mobilité vers d'autres ministères, voire la fonction publique territoriale.

2.1.3. La gestion de la PFR

Selon les représentants du ministère de l'agriculture, la PFR a pour effet un « enkystement » sur certains postes bénéficiant d'un coefficient important de la part fonction.

2.1.4. L'adhésion au CIGEM

Le MAAPRAT envisage d'adhérer au CIGEM. En effet, les pyramidages prévus entre les trois niveaux de grade lui permettront de gérer un taux de promotion déjà élevé. Il pourrait ainsi répondre aux inquiétudes des représentants syndicaux qui craignent de voir le taux actuel de promotion de 13% (un des plus élevés de la fonction publique) baisser significativement à l'avenir.

2.2. Le ministère de l'Intérieur

Le ministère de l'Intérieur accueille près du quart des attachés d'administration de l'État et, avec 5 500 attachés, il se situe en deuxième position après le ministère de l'Éducation nationale. Les attachés d'administration sont pour l'essentiel affectés en préfecture ; on en trouve également en administration centrale, dans la police, dans la gendarmerie et dans les juridictions administratives.

2.2.1. Des missions diversifiées et des parcours professionnels différenciés

Le champ d'intervention des attachés est très large :

- fonctions supports classiques ;
- domaine juridique où de solides compétences sont exigées : dans les juridictions administratives mais aussi en préfecture (réglementation, contrôle de légalité, contrôle budgétaire) ou au SGAR avec notamment des compétences attendues en droit européen ;
- communication ;
- gestion de crise, etc.

Le ministère de l'Intérieur a besoin à la fois de généralistes et de spécialistes.

Quant aux parcours professionnels, ils sont différenciés. On trouve, d'une part, les attachés principaux (36% du corps) qui dès l'accès au deuxième niveau s'inscrivent dans une dynamique ambitieuse (recherche de postes à forte responsabilité) avec éventuellement la perspective du tour extérieur d'administrateur civil et, d'autre part, ceux qui optent pour des parcours plus traditionnels, la mobilité n'étant pas exigée pour une promotion à attaché principal.

Cette mobilité est cependant exigée pour l'emploi de conseiller d'administration (500 emplois, soit 10% du corps).

L'accompagnement des parcours professionnels est organisé depuis quelques années. Ainsi, la « mission projet professionnel » reçoit tous les attachés sortis d'IRA à la fin de leur première année d'affectation au ministère. Parallèlement, les attachés principaux qui sollicitent l'accès à un emploi fonctionnel sont reçus par un comité d'audition.

2.2.2. La PFR

Selon le ministère de l'Intérieur, la PFR a permis de rendre transparentes les différentes indemnités et de les harmoniser.

Afin d'éviter les « effets pervers » de la PFR et « ne pas reproduire l'effet NBI. », ce ministère a veillé à ne pas trop différencier les parts fonctions. Quant à la part résultats, la modulation existait déjà, même si cette modulation est estimée encore insuffisante pour l'instant.

2.2.3. Une expérience de la gestion ministérielle d'un corps interministériel

La récente fusion du corps des attachés du ministère de l'Intérieur et du corps des attachés de police a donné au ministère de l'Intérieur l'expérience d'une gestion ministérielle d'un corps interministériel. Cela les a conduits à rédiger une charte de gestion qui tient compte des exigences de gestion d'un corps « en mode fusionné » tout en respectant leurs spécificités.

Au-delà de la complexité et des difficultés rencontrées (rattachement à différents programmes, augmentation des contraintes budgétaires liées à la RGPP, etc.), le ministère de l'Intérieur a su valoriser les avantages d'une telle fusion.

2.2.4. Des échanges interministériels pour préparer l'adhésion au CIGEM

Le ministère de l'Intérieur souhaiterait pouvoir travailler en amont avec les ministères qui vont adhérer au CIGEM. Il a d'ores et déjà engagé des réflexions avec le ministère des Affaires sociales et il est très demandeur d'échanges avec le MEDDTL.

Il est en effet important que les ministères concernés aient une approche concertée sur un certain nombre de sujets :

- transparence des régimes indemnitaires et institution d'une indemnité compensatrice en attendant l'alignement des différents régimes ;
- régime indemnitaire lié au GRAF. Dans un certain nombre de ministères, l'emploi fonctionnel donne lieu à une NBI (de 40 à 60 points au ministère de l'Intérieur, selon l'importance du poste occupé). L'accès au GRAF priverait les conseillers de la NBI ; il faut donc se préoccuper dès aujourd'hui de la façon de compenser cette perte ;
- gestion des CAP (harmonisation des calendriers, organisation des échanges entre ministères, etc.). À ce sujet, la charte de gestion des DDI pourrait être une source d'inspiration ;
- enjeux liés à l'harmonisation des SIRH, etc.

2.3. Le ministère de la Défense

Le ministère de la Défense compte 1456 attachés dont 626 principaux (43% du corps) et 89 conseillers d'administration.

2.3.1. Une gestion relativement souple des personnels civils

Un réseau de conseillers de carrière est en cours de constitution. Dans l'immédiat, dans un contexte de suppression d'implantations, son rôle consiste essentiellement à repositionner les agents. À terme, il aura bien pour fonction d'accompagner les parcours professionnels et de détecter les hauts potentiels.

Aujourd'hui, ce repérage des potentiels est réalisé de façon pragmatique, par simple « remontée d'informations ». Des responsabilités importantes, atypiques, peuvent être confiées aux attachés brillants et volontaristes.

Alors que les militaires ont des parcours professionnels très cadrés, dirigés, la gestion des personnels civils est beaucoup plus souple. Ainsi, aucune obligation de mobilité n'est imposée aux nouveaux attachés principaux.

2.3.2. L'adhésion au CIGEM

Le ministère de la Défense envisage d'adhérer au CIGEM car il y voit un grand intérêt pour le corps des attachés. Ils pourront en effet avoir un véritable déroulement de carrière, une mobilité interministérielle et l'accès à un troisième niveau de grade.

2.3.3. La PFR

Il n'y a pas aujourd'hui de véritable cotation des postes, publiée et connue. Chaque structure a identifié sa propre cotation des postes. À l'occasion d'une mutation, la part résultats sert bien souvent à compenser les pertes éventuelles.

3. La fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale compte 42 000 attachés administratifs titulaires (chiffes 2009, non encore fiabilisés) sur les trois niveaux de grade. Les attachés représentent 72% de l'effectif du corps, les attachés principaux 18% et les directeurs, 10%.

3.1. Des possibilités de parcours professionnels très ouvertes

Si on trouve assez naturellement les attachés sur les fonctions support au sens large (ressources humaines, domaine juridique, domaine financier), ils sont également positionnés dans les secteurs de la communication, du logement, de l'urbanisme, de l'aménagement, du développement territorial, de l'action sociale et de l'aide à l'enfance, de la culture, etc.

Le répertoire des métiers de la fonction publique territoriale recense 230 métiers et aucun d'eux n'est a priori fermé à un corps, la logique des compétences ayant la primauté. Un travail a été engagé entre les trois fonctions publiques afin de rapprocher leurs répertoires des métiers et faciliter ainsi les mobilités inter-fonction publique... même si ces mobilités ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre.

La promotion au deuxième niveau de grade ne s'accompagne pas d'une mobilité, sous réserve cependant qu'il y ait un poste budgétaire. Elle est en revanche exigée lors du passage au troisième niveau de grade (directeur) mais les collectivités locales cherchent souvent à conserver leurs cadres les plus brillants en leur offrant des perspectives de carrière intéressantes.

3.2. Un intérêt porté à la détection des potentiels dès les premiers postes

Les responsables des collectivités locales cherchent à identifier les « jeunes hauts potentiels » afin de les fidéliser en leur offrant des parcours professionnels valorisants. Ainsi, de jeunes attachés peuvent se trouver très vite en position de responsabilité.

Une forte concurrence s'exerce d'ailleurs entre collectivités pour attirer les cadres les plus performants et les jeunes talents. À ce sujet, il est important de noter que les collectivités locales préfèrent parfois recruter un attaché ou attaché principal brillant et expérimenté plutôt qu'un jeune administrateur territorial sans expérience. Et c'est bien sur ce type de postes importants que les attachés peuvent ambitionner d'intégrer ensuite le corps des administrateurs.

Notons aussi que le conseil en orientation est un service offert aux collectivités territoriales par le centre national de la fonction publique territoriale.

Chapitre IV

Les conditions d'une adhésion réussie au CIGEM

1. Les grands principes de la gestion ministérielle

1.1. Une opportunité : le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État

Les principales nouvelles dispositions apportées par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 par rapport au statut antérieur sont les suivantes. Le nouveau statut interministériel comporte trois grades :

- attaché d'administration à 12 échelons, allant des indices bruts 404 à 801 ;
- attaché principal d'administration à 10 échelons, allant des indices bruts 504 à 966 ;
- attaché d'administration hors classe, nouveau grade à 7 échelons allant des indices bruts 759 à 1015, complété par l'échelon spécial hors échelle A (HEA) dont l'accès est conditionné par l'occupation de fonctions ou d'emplois correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Le contingentement du nombre maximum d'agents situés au troisième grade est de 10% du corps, et le contingentement à l'échelon spécial HEA serait de 20% de ce troisième grade.

Ces avancées sont jugées positives par les attachés et leurs représentants, qui soulignent toutefois, en le déplorant, les écarts avec le projet de statut des ingénieurs dans le cadre de la fusion des corps, tels qu'ils en ont actuellement connaissance.

1.2. Une obligation : une gestion qui reconnaisse de façon plus affirmée les compétences des attachés

Les constats précédents amènent à décliner ci-après les propositions concrètes destinées à améliorer la qualité de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des attachés d'administration et à faciliter une plus grande reconnaissance du corps.

Celles-ci consistent à intervenir à la fois :

- sur les **dispositifs de formation**, dans le cadre de la formation des IRA dont le cahier des charges pourrait être complété, dans celui de la formation initiale au sein du MEDDTL pour laquelle certains modules pourraient être suivis en commun par les attachés et les ingénieurs, et, enfin, dans le cadre des formations prises de postes qui sont à développer ;
- sur les **dispositifs de mobilité (y compris interministérielle)**, notamment par la mise en place d'une fonction d'observation destinée à suivre la mise en œuvre transparente du principe de la fongibilité sur les postes vacants, et par la tenue de pré-CAP communes expérimentales avec les autres corps de catégorie A ;
- sur les **dispositifs d'écoute, d'orientation et de conseil**, avec l'élaboration d'un cadre de gestion spécifique prenant en compte les modalités d'accès au principalat par examen professionnel et la construction de parcours de carrière individualisés ;

- sur les **dispositifs de gestion**, avec notamment la clarification des règles appliquées pour l'attribution de la prime de fonctions et de résultats (PFR) au regard de l'adhésion au statut interministériel des attachés, ainsi que l'élaboration d'une nouvelle charte de gestion comportant des principes de gestion du corps plus opérationnels et plus professionnels, plus volontaristes et plus dynamiques, et précisant les modalités d'un suivi régulier de leur application ;
- sur les **dispositifs d'adhésion au statut interministériel des attachés d'administration de l'État** de telle sorte que cette charte soit prise en compte dans la concertation et que les mesures transitoires de reclassement des agents dans le nouveau statut leur soient les plus favorables possibles.

La mission formule les propositions suivantes :

- **Engager le processus d'adhésion au CIGEM** dès 2012 et **constituer des groupes de travail avec les gestionnaires des autres ministères concernés**, afin de définir des principes et des règles de gestion coordonnés.
- **Organiser rapidement des réunions de concertation** avec les représentants du personnel sur tous les aspects de la mise en œuvre du CIGEM dès 2012. Instituer un **comité technique de suivi de la mise en œuvre du CIGEM** au sein duquel les organisations syndicales siégeant au CTM et en CAP seraient représentées.
- **Produire un rapport annuel d'évaluation (bilan de gestion)**.

1.3. Deux points clés : la fongibilité et l'équité

Dés lors qu'il est recommandé d'adhérer rapidement au CIGEM, il est nécessaire de concilier gestion ministérielle (ne pas s'éloigner de l'employeur) et l'ouverture à la mobilité interministérielle.

Il convient de gérer diversité et fongibilité dans un pacte gagnant-gagnant. Un point de vigilance s'impose sur le principe de fongibilité qui est un souhait assez général des attachés. Cependant, ce souhait de ne pas être enfermé dans des filières ne doit pas conduire à négliger la nécessité pour le ministère de pouvoir compter sur des agents dotés de compétences de haut niveau dans le juridique, l'audit, le contrôle de gestion, la maîtrise de la commande publique... Ces spécialistes ou experts ne doivent pas être pénalisés dans leur carrière. A défaut de filières, il peut être fait référence à des profils et à des domaines avec une réactivation des comités liés à ces activités juridiques ou de gestion.

La fongibilité pourrait être réaffirmée et renforcée. Aussi, serait-il important de mettre en œuvre des mesures permettant de garantir la transparence et l'équité de traitement des agents, quels que soient leurs corps d'origine.

La question de la mobilité au moment du passage au deuxième niveau est très sensible et devrait pouvoir être traitée dans une plus grande transparence, tout en étant adaptée au profil détecté : ambitions personnelles, haut potentiel présumé, expertise plus sérieuse et objective du projet professionnel (mini jury : directeur, IGRH, CVRH ?). La non mobilité peut être confortable pour l'employeur et pour l'agent, mais la complaisance aurait un impact « ravageur » sur la carrière de l'agent et sur l'image du corps.

La mission formule les propositions suivantes :

- **Garantir le maintien du principe de fongibilité en assurant aux attachés l'accès à l'ensemble des postes vacants A et A+, à l'exception de postes très spécifiques.**
- **Affirmer le principe de gestion par les compétences et en décrire les modalités de mise en œuvre et de suivi**, notamment dans la charte de gestion du corps en terme de GPEEC.
- **Mettre en œuvre des mesures permettant de garantir la transparence et l'équité** de traitement des candidats, quels que soient leurs corps d'origine.
- **Développer la fonction d'observation et de suivi des carrières** des agents des corps de catégorie A et alimenter en données les instances de gestion.

2. Les recrutements et les formations

2.1. Les recrutements

Tout d'abord, l'analyse des besoins de recrutements en volume et par domaine pour les années à venir constitue un préalable.

Ensuite, l'objectif est de faire de la diversité des parcours pré IRA un atout pour le ministère.

Les recrutements sont opérés via les IRA et pour demeurer attractif, le ministère doit impérativement conduire une politique volontariste d'ouverture de ses différents domaines d'activité professionnelle aux attachés d'administration. Cette politique doit se traduire par la proposition de postes destinés aux stagiaires en cours d'affectation à la sortie des IRA dont la diversité restitue bien la grande variété des domaines d'intervention du ministère.

Encore faut-il éviter les erreurs de casting au moment de la première affectation et ce, même si la nécessité de pourvoir des postes vacants peut expliquer lesdites erreurs.

La mission propose d'**anticiper les besoins en matière de recrutement** :

- Réaliser une **étude prospective des besoins quantitatifs et qualitatifs des recrutements** nécessaires dans les années à venir : volume d'agents, domaines prioritaires, emplois, métiers, compétences .
- Offrir aux stagiaires en sortie d'IRA des **postes couvrant les différents domaines d'activité** du ministère

2.2. La formation initiale et les formations prises de poste et continues

Tout d'abord, le cahier des charges de la formation des IRA pourrait être complété en vue d'une meilleure acquisition des compétences managériales et de conduite de projet et d'une plus grande professionnalisation sur ces problématiques.

Par ailleurs, la complémentarité des formations des attachés et des ingénieurs sur certains champs professionnels communs doit être identifiée et gérée dans une perspective de fertilisation croisée des compétences des deux corps. Outre les économies d'échelle qui en résulteraient, les formations professionnalisantes qui seraient délivrées pourraient être sanctionnées des mêmes titres, labels ou attestations qui reconnaîtraient la même compétence acquise quel que soit le corps d'appartenance à l'origine.

En effet, la diversification des parcours professionnels suppose le renforcement de la structuration des métiers par domaine d'activité, et en quelque sorte l'acquisition de compétences spécialisées qui compléteraient les compétences transversales classiques acquises en IRA.

Ainsi, les rapporteurs préconisent la constitution d'un groupe de travail qui aurait pour mission d'élaborer la typologie des emplois, par domaine d'activité, qui justifieraient le suivi obligatoire d'une formation prise de poste en accompagnement de l'exercice des fonctions.

Dans la mesure du possible, les formations qualifiantes aboutissant à la délivrance d'un titre ou d'un diplôme seraient identifiées et proposées aux attachés d'administration afin de reconnaître les compétences acquises. De ce point de vue, les dispositifs réglementaires de validation des acquis et de l'expérience professionnelle pourraient être plus largement présentés aux attachés qui souhaiteraient disposer de titres consacrant leurs compétences.

La mission propose de **développer les compétences transversales et spécialisées** :

- Actualiser le **cahier des charges de formation initiale des IRA** en rapport avec les compétences transversales que doivent maîtriser les attachés d'administration : finances et économie, management, conduite de projet , droit européen, gestion de la connaissance, communication et système d'information.
- Identifier et organiser des **modules de formations initiales communs - ingénieurs TPE – attachés** pour privilégier la **fertilisation croisée des compétences** entre les corps.
- **Recenser les formations prise de poste** existantes par domaine d'activité et analyser les besoins complémentaires.
- Favoriser l'accès des attachés aux **formations métiers spécialisées, qualifiantes et diplômantes** avec délivrance des titres correspondants.
- Informer les attachés sur la **validation de l'expérience et des acquis professionnels** (VAE) et les opportunités qu'elle leur offre.

3. Les carrières et les promotions

3.1. Les entretiens d'orientation et les promotions

Les attachés considèrent que leurs supérieurs hiérarchiques portent généralement moins d'intérêt à leurs parcours professionnels qu'à ceux de leurs collègues ingénieurs et ils expriment une forte demande d'une gestion par les compétences qui supposerait notamment des entretiens d'orientation dès les premiers postes occupés.

Il est donc important de trouver les moyens de mobiliser les directeurs sur ce sujet.

Les seuls contacts avec les chargés de mission du corps lors des promotions de grade ne peuvent être suffisants et les constructions des parcours professionnels des attachés semblent de fait plus aléatoires.

L'augmentation rapide du nombre d'agents promus au deuxième niveau de grade (60% de l'effectif des attachés principaux ont été recrutés depuis 2007) a pu conduire à se poser la question de la mobilité après promotion. De plus, la gestion du corps s'est caractérisée pendant longtemps par une relation directe entre le grade détenu et l'emploi occupé. Le passage au principalat avait pour conséquence automatique un changement de métier qui était parfois imposé. Le nombre croissant d'agents promus au principalat ces cinq dernières années a entraîné une évolution profonde de cette situation. Aujourd'hui, il règne une certaine confusion pour distinguer les profils de poste de niveau A de certains profils de postes de niveau A+.

Une réflexion pourrait être conduite qui aurait pour objectif d'explicitier plus clairement les contenus des profils des postes en précisant en quoi les compétences relèvent d'un niveau A ou d'un niveau A+.

La question est aussi la suivante : l'agent veut-il s'inscrire dans un parcours professionnel ambitieux ? En fonction des orientations souhaitées, le parcours sera différent et la question de la mobilité ne se posera pas systématiquement.

La mise en place d'une gestion personnalisée des attachés est donc essentielle pour construire des parcours professionnels réussis et cohérents.

Elle doit être effective et ne pas se limiter à une phrase dans la charte de gestion. Ainsi, au-delà des dispositifs organisés par l'administration (entretiens avec les chargés de mission, entretiens et bilans de carrière, etc.), l'agent doit d'abord être accompagné dans son projet professionnel par sa hiérarchie (cette démarche d'accompagnement des agents est un des critères d'appréciation des cadres supérieurs).

Un suivi personnalisé des hauts potentiels repérés le plus tôt possible est à mettre en place. Les IGRH rencontrent les ITPE proposés IDTPE, mais pas les jeunes attachés. Ils ne rencontrent que les proposés sur liste d'aptitude déjà bien avancés dans la carrière. Ils pourraient rencontrer, sur propositions des directeurs, des jeunes «prometteurs» pour lesquels un bilan de compétences serait effectué, première étape dans un suivi personnalisé qui ne peut être laissé au seul chargé de mission du corps. Cela pourrait être également une manière d'intéresser davantage les chefs de service à «leurs» attachés.

Ce suivi est rendu d'autant plus nécessaire que la question de la sélection du niveau 3 va se poser. On peut penser que l'on s'oriente vers deux catégories : les troisièmes niveaux «linéaires», aboutissement naturel d'une carrière honorable, et les troisièmes niveaux à haut potentiel accédant à des postes de direction ou d'experts de très haut niveau. Cette détection doit être opérée relativement vite et implique, pour les candidats en question, de se présenter rapidement à l'examen professionnel. Ce dispositif présente par ailleurs des contraintes de mobilité géographique et fonctionnelle et nécessite une évaluation régulière conduite par l'administration.

Les propositions esquissées ci-dessus, notamment en matière de repérage et de suivi des hauts potentiels n'ont de sens que si un observatoire des compétences et des métiers est mis en place en toute transparence et en accord avec les organisations syndicales.

La mission propose de **conseiller et d'accompagner les parcours professionnels dès les premiers postes occupés** :

- **Mobiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique** (chefs de service, chargés de mission, inspecteurs et ingénieurs généraux ressources humaines) pour détecter, suivre et accompagner dès les premiers postes, les agents à fort potentiel et **demander aux chefs de service d'identifier chaque année leurs meilleurs agents.**
- **Valoriser les entretiens professionnels annuels** pour stimuler les agents dans la construction de leurs parcours professionnels et **les inciter à le formaliser.**
- Quels que soient les profils, « généraliste », « spécialiste », « expert », **effectuer un suivi individualisé des agents et leur assurer un déroulement de carrière soit vers des parcours « linéaires »** pour lesquels la mobilité fonctionnelle et géographique ne serait pas exigée en tant que telle, **soit vers des parcours conduisant à des postes à responsabilité** pour lesquels la mobilité fonctionnelle et géographique serait obligatoire.
- **Constituer et animer un vivier des cadres à hauts potentiels et construire les parcours professionnels adaptés à l'exercice des postes à responsabilité** : mobilité fonctionnelle et géographique, capitalisation d'expériences et de compétences diverses, aptitude au management.
- Prendre en compte la caractéristique de féminisation importante du corps et vérifier **le respect du principe de parité hommes-femmes dans les promotions et les affectations sur des postes à responsabilité.**
- **Faciliter et accompagner les parcours d'accès aux corps supérieurs d'administrateurs civils.**
- **Définir la typologie des postes et fonctions correspondant au niveau de responsabilité d'attaché d'administration hors classe et à l'échelon spécial HEA et compléter la charte de gestion du corps** par des dispositions relatives aux critères de promotion en vue de l'accès à ces postes et fonctions.
- **Développer la fonction d'observation et de suivi des carrières des agents des corps de catégorie A** et alimenter en données les instances de gestion.

3.2. Les comités de domaines

L'orientation qui consiste à conforter la diversification des parcours professionnels et à reconnaître les expertises des spécialistes dans les différents domaines d'activité professionnelle, suppose également la réactivation des comités de domaines et leur élargissement à toutes les activités du ministère, y compris la filière RH.

La mission formule la proposition suivante :

- **Élargir le champ d'action des comités de domaines à tous les grands domaines du MEDDTL.**

4. L'ouverture du corps

Le corps des attachés d'administration pratique déjà l'essaimage vers d'autres ministères, collectivités territoriales et établissements publics, mais cet essaimage résulte plus de choix individuels des agents que d'une véritable stratégie de corps.

La mission conseille de saisir l'opportunité de l'adhésion par la quasi totalité des ministères au statut interministériel des attachés d'administration pour définir une stratégie volontariste de gestion de parcours professionnels qui s'enrichiraient d'expériences et de compétences développées au sein d'autres ministères. A minima, il convient de définir les modalités d'une gestion transparente et efficace de la mobilité interministérielle.

La mission formule les propositions suivantes :

- **Compléter la charte de gestion du corps** par des dispositions relatives à la gestion de **la mobilité interministérielle** (accès à l'information postes vacants et gestion des candidatures, etc.).
- **Faciliter la mise en œuvre de la mobilité interministérielle et lever les blocages** résultant notamment des contraintes nées des programmes LOLF, de la gestion de la PFR et de la gestion des bourses interministérielles de l'emploi.

5. La mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

La note de gestion du 4 juillet 2011, relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du MEDDTL au titre de 2011, soulève beaucoup de contestations et ses « effets pervers » sont dénoncés.

D'une part, les postes occupés en DREAL semblent avoir été privilégiés au détriment des postes occupés en DIR et en DDT et « cette rigidité de l'administration est dévastatrice » indique un chef de service. D'autre part, les pratiques hétérogènes des services génèrent des iniquités dans le traitement des agents, et l'un des errements aujourd'hui les plus fréquemment pratiqués en cas de changement de poste ou de structure consiste dorénavant à déterminer la part résultats de la prime de telle sorte qu'elle « corrige » l'éventuel recul de la part fonctions.

L'harmonisation des pratiques des services en interne au ministère, y compris entre les corps de catégorie A distincts, ainsi que la coordination entre les différents ministères qui adhéreront au statut interministériel des attachés, constituent les préalables à une gestion de la PFR qui soit équitable pour les attachés. La transparence sur les coefficients de fonctions doit être réellement assurée par la mention explicite portée sur les fiches de poste des coefficients dont ils sont affectés.

Enfin, assez paradoxalement puisque l'un des exposés des motifs de la PFR était de faciliter la mobilité sur certains types de postes difficiles à pourvoir, sa mise en œuvre constitue un frein à la mobilité, car les détenteurs de ces postes à forts coefficients ne les quittent plus, créant ainsi une difficulté supplémentaire pour construire les parcours de carrière.

Afin de clarifier ces différentes questions, le dispositif pourrait faire l'objet d'une évaluation et, si nécessaire, faire l'objet d'un ajustement de ses modalités de gestion.

La mission formule les propositions suivantes :

- **Compléter la charte de gestion** du corps par des dispositions relatives à la coordination et à l'harmonisation des **règles de gestion de la PFR** (montants, cotation, information explicite des coefficients sur les fiches de postes, etc.).
- Effectuer une **étude d'impact de la mise en œuvre de la PFR**.

Conclusion

La mission a constaté la diversité et la richesse des compétences des attachés d'administration de l'équipement ainsi que leur volonté d'être des acteurs importants dans un contexte en évolution.

Ils peuvent légitimement aspirer à des parcours professionnels valorisants pour eux-mêmes et pour le ministère. Pour cela l'encadrement supérieur se doit de contribuer à détecter les jeunes cadres à haut potentiel quels que soient les corps d'appartenance.

En effet, l'évolution des missions du ministère, le renforcement de l'interministérialité et l'efficacité administrative conduisent de plus en plus à évaluer et à sélectionner les cadres au regard de leurs compétences et de leurs résultats plus que sur les formations initiales.

L'adhésion du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement au corps interministériel des attachés d'administration de l'État devrait, dans ces conditions, permettre de garantir aux attachés des déroulements de carrière diversifiés et motivants, une ouverture facilitée vers d'autres ministères, un accès à un troisième niveau de grade et, pour ceux ayant les aptitudes et le parcours requis, un troisième niveau de fonctions. Il conviendra de veiller à ce que les avancées qui peuvent être obtenues par des corps analogues puissent également bénéficier aux attachés.

Annexes

Annexe 1 : Lettre de mission

Annexe 2 : Décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues

Annexe 3 : Décret n° 2006-1465 du 27 novembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement

Annexe 4 : Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État

Annexe 5 : Arrêté du 26 septembre 2005 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues

Annexe 6 : Le corps des attachés du MEDDTL

Annexe 7 : Questionnaire électronique

Annexe 8 : Circulaire du 28 septembre 2010 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du MEEDDM

Annexe 9 : Contributions des représentants des personnels

Annexe 10 : Liste des personnes rencontrées

Annexe 11 : Glossaire des sigles et acronymes

Annexe 12 : Tableau synoptique des recommandations



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Secrétariat général

Paris, le 12 JUIL. 2011

Nos réf. : SG06595

Affaire suivie par : Edmond GRASZK
Edmond.graszki@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 61 53 - Fax : 01 40 81 61 54

Note

à

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

Objet : Situation du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement dans un
contexte d'évolutions de leur statut et de leurs métiers.

Le corps des « attachés d'administration du ministère de l'équipement », issu en 2006 de la fusion des corps « d'attachés d'administration centrale » et « des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés » du ministère de l'équipement, est un corps jeune. Il se caractérise par la diversité des fonctions tenues par ses membres, qui sont en charge de missions ou de projets variés contribuant à la définition et à la mise en œuvre de nos politiques publiques. Il joue ainsi un rôle allant au delà des fonctions de support qui sont souvent réservées aux attachés dans les autres ministères. Il est néanmoins confronté aujourd'hui à plusieurs défis qui pourraient mettre en cause cet apport.

En premier lieu, le corps se distingue depuis sa création par l'augmentation rapide du nombre d'agents promus au deuxième niveau de grade : les 563 nouveaux attachés principaux nommés depuis 2007 représentant près de 60% de l'effectif total de ce grade. L'examen professionnel permet l'accès au principalat à tout âge, avec des perspectives différentes pour les plus jeunes promus (dès l'âge de 30 ans) ou les plus expérimentés dès lors que réussir l'examen professionnel d'attaché principal au delà de 50 ans n'est plus exceptionnel. Il conduit à recruter au second niveau sur des bases plus académiques que de parcours professionnel, et sa prédominance notable sur la promotion au tableau d'avancement peut conduire à des écarts entre les attentes des agents et les postes proposés.

Dans la même période, la réorganisation des services de l'État, en services déconcentrés et en administrations centrales semble provoquer une réduction des postes de débouché pour les agents au deuxième niveau du corps, tout en créant de nouveaux métiers et emplois dans des secteurs porteurs comme le développement durable, les risques technologiques et naturels, l'énergie, la climatologie ou la préservation de la biodiversité.

Ces modifications structurelles du corps et des services, ainsi que les transformations induites par la RGPP, impactent les parcours professionnels traditionnels des attachés fondés sur la diversité des métiers et des postes dans une logique de connaissance des différentes politiques publiques du ministère. En outre, les règles et les pratiques qui encadrent les parcours sont bousculées depuis deux ans sous l'influence de l'évolution profonde de nos politiques publiques et du brassage culturel généré par les fusions de services appartenant à plusieurs départements ministériels (agriculture, industrie, écologie, équipement, affaires sociales).

Recours, territoires, habitats et logement
Développement
Prévention des risques
Infrastructures, transports et eau

Présent
pour
l'avenir

Les schémas de carrières possibles dans l'ancien périmètre du ministère de l'équipement, sont de moins en moins aisés à poursuivre aujourd'hui, en raison d'une plus forte concurrence entre les filières et les corps de l'administration de l'État, que notre modèle de fongibilité des postes ne peut à lui seul réguler. La mise en place de la prime de fonctions et de résultats introduit un facteur nouveau dans la perception des parcours et la hiérarchisation des postes. Les parcours professionnels valorisés en administration centrale restent réservés à une frange réduite d'agents, du fait de l'étroitesse des possibilités d'évolution vers des carrières à plus haut niveau.

Parallèlement, la direction des ressources humaine souhaiterait l'adhésion du corps en 2012, au futur décret portant statut particulier d'un corps interministériel des attachés d'administration de l'État attendu pour fin 2011, compte tenu des avancées statutaires qu'il apporte aux agents, et aux simplifications de gestion dont il devrait être porteur. Le futur statut prévoit un troisième niveau de grade correspondant au grade à un accès fonctionnel (GRAF) dont l'accès sera réservé aux attachés principaux ayant suivi des parcours professionnels valorisés et lisibles, soit par voie de détachement sur l'emploi de conseiller de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD), soit sur des fonctions analogues.

Dans ce contexte, j'ai décidé d'engager une réflexion sur les orientations stratégiques et les nouveaux parcours professionnels susceptibles d'être proposés aux attachés, en amont de laquelle je souhaite que la direction des ressources humaines bénéficie de votre appui.

La démarche que je vous demande de conduire comportera un bilan des attentes des employeurs du ministère vis à vis du corps des attachés, qui s'appuiera sur une enquête auprès des services, en y intégrant la variété de leurs origines. Elle s'intéressera tant au cœur de métier des attachés, portant sur les besoins administratifs et juridiques du ministère, qu'aux ouvertures vers d'autres métiers qui constituent la particularité de notre gestion ministérielle.

Elle cherchera à préciser les points forts et les points faibles du corps et à mesurer l'adéquation de nos modes de gestion actuels au regard de ces attentes. Elle s'interrogera par exemple sur la qualification des postes ouverts aux attachés et attachés principaux, en particulier au moment du changement de grade, sur l'intérêt de la fongibilité des listes de postes des corps d'encadrement, sur l'impact de la PFR sur les choix de poste, sur la nécessité ou non de mobilité en cas de promotion au principalat et le lien éventuel avec le mode de promotion, sur le besoin de développer des filières de spécialité ou d'expertise sur les métiers administratifs, tels que les ressources humaines, les affaires juridiques ou la gestion, etc.

Dans la perspective du corps interministériel, elle mesurera les écarts entre les possibilités ouvertes aux attachés et leurs modes de gestion dans notre ministère, et les pratiques en interministériel : doctrine de la direction générale de la fonction publique, et position des autres ministères, notamment ceux chargés de l'agriculture, de l'Intérieur et des affaires sociales, dont les attachés côtoient les nôtres dans les services départementaux de l'État.

Elle identifiera les risques des évolutions en cours pour l'attractivité du ministère vis à vis des jeunes attachés, et pour la possibilité de valoriser les compétences des attachés dans une logique de parcours de qualité, ouverts dans leur champ d'activité, et, pour les plus ambitieux, conduisant vers les postes de direction.

Je souhaite pouvoir disposer du résultat de cette démarche pour la fin de l'année 2011, et je recevrai bien sûr avec le plus grand intérêt toutes propositions d'adaptation que vous estimerez de nature à permettre une évolution adéquate de la position des attachés d'administration du ministère de l'équipement, en phase avec les évolutions actuelles des services et de leur missions.

Le Secrétaire général

Jean-François MONTEILS



DECRET

Décret n°2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

NOR: FPPA0500078D

Version consolidée au 26 avril 2008

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Vu la [loi n° 83-634](#) du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la [loi n° 84-16](#) du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le [décret n° 84-588](#) du 10 juillet 1984 modifié relatif aux instituts régionaux d'administration ;

Vu le [décret n° 85-986](#) du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions ;

Vu le [décret n° 94-1016](#) du 18 novembre 1994 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B ;

Vu le [décret n° 94-1017](#) du 18 novembre 1994 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues ;

Vu le [décret n° 2002-1294](#) du 24 octobre 2002 fixant les dispositions générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, nommés dans un corps de fonctionnaires de l'Etat ou de ses établissements publics ;

Vu le [décret n° 2004-1105](#) du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le [décret n° 2005-1090](#) du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (commission des statuts) en date du 25 mai 2005 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

► **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

Article 1 En savoir plus sur cet article...

Les corps d'attachés d'administration relevant des administrations de l'Etat dont la liste est fixée en annexe au présent décret sont classés dans la catégorie A prévue à [l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée.

Article 2 En savoir plus sur cet article...

Les attachés d'administration exercent leurs fonctions en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les services à compétence nationale et dans les établissements publics de l'Etat. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle.

Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en oeuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles.

Ils sont chargés de fonctions de conception, d'expertise, de gestion et de pilotage d'unités administratives.

Ils peuvent être appelés à remplir les fonctions d'ordonnateur secondaire.

Ils ont vocation à être chargés de fonctions d'encadrement.

Article 2-1 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2007-653 du 30 avril 2007 - art. 15 JORF 3 mai 2007

Les attachés d'administration sont nommés par le ministre dont relève le corps ou par l'autorité ayant reçu délégation à cet effet.

Ils peuvent exercer leurs fonctions dans les services et établissements publics de l'Etat relevant d'autres ministères dont la liste est fixée par arrêté conjoint des ministres concernés.

L'affectation des attachés dans ces services est prononcée après avis du ministre ou de l'autorité responsable du personnel de l'établissement public concerné.

Article 3

Chaque corps d'attachés d'administration comprend :

- le grade d'attaché principal, qui comporte 10 échelons ;
- le grade d'attaché, qui comporte 12 échelons.

► Chapitre II : Recrutement.

Article 4 En savoir plus sur cet article...

Les attachés d'administration sont recrutés :

1° A titre principal, par la voie des instituts régionaux d'administration ;

2° A titre complémentaire, par la voie de concours dans les conditions fixées à l'article 5. Ces concours peuvent être organisés en commun par plusieurs administrations ;

3° Au choix, dans les conditions fixées à l'article 7.

Article 5 En savoir plus sur cet article...

Les concours mentionnés au 2° de l'article 4 sont ouverts par arrêté du ministre dont relève le corps d'attachés concerné, pris après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique dans les conditions fixées par l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé. Par dérogation aux dispositions prévues par [l'article 2 du décret du 19 octobre 2004](#) susvisé, cet avis doit être exprès.

Au titre d'une même année, peuvent être ouverts :

1° Un concours externe, ouvert 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 diplômes dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique ;

2° Un concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à [l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ainsi qu'aux militaires et magistrats. Ce concours est également ouvert aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

Les candidats mentionnés à l'alinéa précédent doivent justifier au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours de quatre années au moins de services publics ;

3° Un troisième concours, réservé aux candidats qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total, d'un ou plusieurs des mandats ou d'une ou plusieurs des activités définies au 3° de [l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984](#) susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Article 6

Lorsque, au titre d'une même année, sont organisés un concours externe et un concours interne, le nombre de places offertes au concours interne ne peut être inférieur au tiers des places offertes aux deux concours.

Le nombre de places offertes au concours mentionné au 3° de l'article 5 ne peut excéder 20 % du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours.

Les postes ouverts aux concours qui n'auraient pas été pourvus par la nomination des candidats à l'un des concours peuvent être attribués aux candidats de l'autre ou des autres concours.

Article 7 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2008-394 du 23 avril 2008 - art. 1

Les nominations au choix sont prononcées par le ministre dont relève le corps d'attachés concerné après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire.

Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau de l'administration concernée. Les intéressés doivent justifier 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 n° 94-1017 du 18 novembre 1994 susvisé.

Des décrets en Conseil d'Etat peuvent prévoir que les nominations au choix sont également prononcées après sélection par la voie d'un examen professionnel, ouvert à des fonctionnaires de catégorie B.

La proportion des nominations au choix susceptibles d'être prononcées au titre du présent article est d'au minimum un cinquième et d'au maximum un tiers du nombre total des nominations effectuées en application du 1° et du 2° de l'article 4 et des détachements prononcés dans les conditions fixées au 2° de l'article 19 du décret du 16 septembre 1985 susvisé.

La proportion d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps d'attachés considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

Article 8 En savoir plus sur cet article...

Le concours externe et le troisième concours peuvent comporter une phase de sélection fondée sur une appréciation des titres de qualification détenus par les candidats. Les règles d'organisation générale des concours et, le cas échéant, des examens professionnels, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps d'attachés concerné. Les conditions d'organisation des concours et, le cas échéant, des examens professionnels ainsi que la composition des jurys sont fixées par arrêté du ministre dont relève le corps d'attachés concerné.

Article 9 En savoir plus sur cet article...

Les attachés recrutés en application du 1° de l'article 4 sont titularisés dès leur nomination et classés dans les conditions définies au chapitre III et en prenant en compte pour l'avancement la durée de la scolarité dans un institut régional d'administration telle qu'elle est fixée par [l'article 20 du décret du 10 juillet 1984](#) susvisé. Leur situation pendant la scolarité dans un institut régional d'administration est régie par le décret du 10 juillet 1984 susvisé.

Article 10 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

I. - Les attachés d'administration, recrutés en application du 2° de l'article 4, sont nommés attachés d'administration stagiaires et classés au 1er échelon du grade d'attaché, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 12.

Ils accomplissent un stage d'une durée d'une année. Ils peuvent, pendant la durée du stage, être astreints à suivre une période de formation professionnelle, dans les conditions fixées par arrêté.

L'organisation de la période de stage est fixée par arrêté du ministre dont relève le corps de fonctionnaires concerné.

II. - Les attachés stagiaires qui ont déjà la qualité de fonctionnaire sont placés, dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, en position de détachement pendant la durée du stage.

III. (Abrogé)

IV. - A l'issue du stage, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés et classés dans les conditions définies au chapitre III par arrêté du ministre dont relève le corps d'attachés concerné.

Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas donné satisfaction sont soit licenciés s'ils n'ont pas la qualité de fonctionnaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite d'une année.

Article 11

Les personnels recrutés en application du 3° de l'article 4 sont titularisés dès leur nomination et classés dans les conditions définies au chapitre III.

▶ Chapitre III : Dispositions relatives au classement.

Article 12 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Le classement lors de la nomination dans un corps d'attaché d'administration est prononcé conformément aux dispositions du [décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006](#) relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.

Article 13 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 14 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 15 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 16 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 17 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 18 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Article 19 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 20 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

Article 21 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 - art. 16 JORF 31 décembre 2006

► Chapitre IV : Avancement.

Article 22

La durée moyenne et la durée minimale du temps passé dans chacun des échelons des grades d'attachés d'administration sont fixées ainsi qu'il suit :

GRADES	ÉCHELONS	DURÉE	
		Moyenne	Minimale
<i>Attaché principal</i>			
	10e	-	-
	9e	3 ans	2 ans 3 mois
	8e	2 ans 6 mois	2ans
	7e	2 ans 6 mois	2ans
	6e	2 ans	1 an 6 mois
	5e	2 ans	1 an 6 mois
	4e	2 ans	1 an 6 mois
	3e	2 ans	1 an 6 mois
	2e	2 ans	1 an 6 mois
	1er	1 an	1an
<i>Attaché</i>			
	12e	-	-
	11e	4 ans	3 ans
	10e	3 ans	2 ans 3 mois
	9e	3 ans	2 ans 3 mois
	8e	3 ans	2 ans 3 mois
	7e	3 ans	2 ans 3 mois
	6e	2 ans 6 mois	2ans
	5e	2 ans	1 an 6 mois
	4e	2 ans	1 an 6 mois

	3e	2 ans	1 an 6 mois
	2e	1 an	1an
	1er	1 an	1an

Article 23 En savoir plus sur cet article...

Peuvent être promus au grade d'attaché principal les attachés d'administration inscrits sur un tableau annuel d'avancement établi, après avis de la commission administrative paritaire, à l'issue d'une sélection par voie d'examen professionnel.

Seuls peuvent se présenter à l'examen professionnel les attachés qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et comptent au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon du grade d'attaché.

Les candidats admis à l'examen par le jury sont inscrits au tableau annuel d'avancement dans l'ordre de priorité des nominations, établi, après avis de la commission administrative paritaire compétente, au vu de leur valeur professionnelle. S'ils ne sont pas promus au titre de l'année considérée, ils conservent le bénéfice de leur admission à l'examen au titre des tableaux annuels d'avancement suivants, selon l'ordre de priorité des nominations arrêté chaque année après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps d'attachés concerné fixe le règlement de l'examen professionnel, qui peut comprendre une phase d'admissibilité. Les règles relatives à l'organisation de l'examen professionnel, à la composition et au fonctionnement du jury sont fixées par arrêté du ministre dont relève le corps d'attachés concerné.

Article 24 En savoir plus sur cet article...

Peuvent également être promus au grade d'attaché principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9e échelon du grade d'attaché.

Article 25 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2007-653 du 30 avril 2007 - art. 17 JORF 3 mai 2007

I.-Le nombre maximum d'attachés pouvant être promus chaque année au grade d'attaché principal est déterminé conformément aux dispositions du [décret n° 2005-1090](#) du 1er septembre 2005 susvisé.

II.-La répartition des promotions susceptibles d'être prononcées respectivement au titre de l'article 23 et de l'article 24 est définie, pour chacun des corps d'attachés régi par les dispositions du présent décret, par décret en Conseil d'Etat après avis, selon le cas, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ou du comité technique paritaire compétent à l'égard de ce corps.

La part réservée à chaque voie d'avancement est fixée par arrêté du ministre dont relève le corps d'attachés concerné.

Article 26

Les attachés nommés au grade d'attaché principal en application des articles 23 et 24 sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 22 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade.

Les attachés nommés attachés principaux alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui a résulté de leur avancement à ce dernier échelon.

► Chapitre V : Dispositions diverses.

Article 27

Peuvent être placés en position de détachement dans un corps d'attachés d'administration les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou de même niveau.

Le détachement est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son grade d'origine.

Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 22 pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Les fonctionnaires placés en position de détachement dans un corps d'attachés d'administration concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps.

Article 28 En savoir plus sur cet article...

Les fonctionnaires placés en position de détachement depuis deux ans au moins dans un corps d'attachés peuvent être, sur leur demande, intégrés dans ce corps.
Ils sont nommés au grade et à l'échelon qu'ils occupent en position de détachement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.
Les services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'intégration.

▶ Chapitre VI : Dispositions transitoires et finales.

Article 29 En savoir plus sur cet article...

Les membres des corps intégrés dans les corps d'attachés d'administration créés en application de l'article 1er qui, à la date d'entrée en vigueur du décret prononçant cette intégration, appartenaient au grade de début de leur corps d'origine et remplissaient les conditions requises pour bénéficier d'une promotion au grade supérieur ou auraient rempli ces conditions au cours de la période de deux ans suivant cette date d'entrée en vigueur, sont réputés remplir, pendant cette même période de deux ans, les conditions requises pour être promu attaché principal, soit par la voie prévue à l'article 23, soit par celle prévue à l'article 24, selon qu'ils remplissaient dans leur corps d'origine les conditions requises pour une promotion au grade supérieur par la voie de l'article 23 ou par celle de l'article 24.

Article 30

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

▶ Annexes

Article Annexe En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2008-94 du 30 janvier 2008 - art. 1 (V)

Corps des attachés d'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche.
Corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement.
Corps des attachés d'administration du ministère de la défense.
Corps des attachés d'administration de la Caisse des dépôts et consignations.
Corps des attachés d'administration du ministère de la culture et de la communication.
Corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
Corps des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer.
Corps des attachés d'administration des affaires sociales.
Corps des attachés d'administration du ministère de la justice.
Corps des attachés d'administration du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.
Corps des attachés d'administration des services du Premier ministre.
Corps des secrétaires des affaires étrangères.
Corps des attachés d'administration des juridictions financières

Par le Premier ministre :

Dominique de Villepin

Le ministre de la fonction publique,

Christian Jacob

Le ministre de l'économie,

des finances et de l'industrie,

Thierry Breton

Le ministre délégué au budget

et à la réforme de l'Etat,

porte-parole du Gouvernement,

Jean-François Copé

DECRET

Décret n°2006-1465 du 27 novembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement.

NOR: EQUIP0600679D

Version consolidée au 25 mars 2010

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et du ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer en date du 26 janvier 2006 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

▶ **TITRE Ier : DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES AU CORPS DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DU MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT**

▶ **Chapitre Ier : Dispositions permanentes.**

Article 1 En savoir plus sur cet article...

Il est créé au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer un corps d'attachés, régi par les dispositions du décret du 26 septembre 2005 susvisé et par celles du présent décret, dont la gestion est assurée par le ministre chargé de l'équipement.

Article 2 En savoir plus sur cet article...

Les attachés d'administration du ministère de l'équipement exercent leurs fonctions dans les services relevant du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et dans les établissements publics qui en dépendent. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les services et établissements publics de l'Etat relevant d'autres ministères, notamment ceux relevant du ministère chargé de l'environnement. Des arrêtés conjoints du ministre chargé de l'équipement et du ministre intéressé déterminent les administrations et établissements dans lesquels les attachés d'administration du ministère de l'équipement peuvent être affectés en position d'activité, par arrêté du ministre chargé de l'équipement, après avis du ministre ou du directeur de l'établissement public intéressé.

Article 3 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2007-1842 du 26 décembre 2007 - art. 1

I. - Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 7 du décret du 26 septembre 2005 susvisé, peuvent être également inscrits sur la liste d'aptitude prévue audit article les fonctionnaires

appartenant au corps des contrôleurs des transports terrestres, régi par le décret n° 76-1126 du 9 décembre 1976 portant statut particulier des personnels de contrôle de la direction des transports terrestres, qui justifient de neuf années de services publics, dont cinq au moins de services civils effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.

II. - En application du troisième alinéa de l'article 7 du décret du 26 septembre 2005 susvisé, le recrutement au choix dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement peut également avoir lieu par la voie d'un examen professionnel ouvert :

1° Aux membres du corps des secrétaires administratifs de l'équipement régi par le décret n° 94-1017 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues ;

2° Aux membres du corps des contrôleurs des transports terrestres régi par le décret n° 76-1126 du 9 décembre 1976 portant statut particulier des personnels de contrôle de la direction des transports terrestres. Pour se présenter à l'examen professionnel, les intéressés doivent justifier, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé, d'au moins cinq années de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent.

La proportion de nominations susceptibles d'être prononcées par la voie de l'examen professionnel ne peut excéder les deux tiers du nombre total des nominations au choix susceptibles d'être prononcées en application des deux derniers alinéas de l'article 7 du décret du 26 septembre 2005 susvisé.

Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de postes offerts à ce titre, le nombre de nominations prononcées par la voie de la liste d'aptitude est augmenté à due concurrence.

Article 4 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Décret n°2010-303 du 22 mars 2010 - art. 1

Le nombre de promotions au grade d'attaché principal susceptibles d'être prononcées au titre du tableau d'avancement prévu à l'article [24 du décret du 26 septembre 2005](#) susvisé ne peut excéder un tiers ni être inférieur à un sixième du nombre total des promotions prononcées dans ce grade en application des dispositions des [articles 23 et 24](#) du même décret.

▶ Chapitre II : Dispositions transitoires.

Article 5 En savoir plus sur cet article...

Les attachés d'administration centrale et les attachés principaux d'administration centrale de 2e classe et de 1re classe du ministère de l'équipement régis par le décret n° 95-888 du 7 août 1995 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux attachés d'administration centrale sont intégrés dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret et sont reclassés conformément au tableau de correspondance suivant :

GRADE d'origine	GRADE d'intégration	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
<i>Attaché principal de 1re classe</i>	<i>Attaché principal</i>	
3e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise.
2e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise.
1er échelon	8e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise.
<i>Attaché principal de 2e classe</i>		
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 2 ans 6 mois.

6e échelon	6e échelon	4/5 de l'ancienneté.
5e échelon	5e échelon	4/5 de l'ancienneté.
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise.
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise.
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise.
1er échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise.
<i>Attaché</i>	<i>Attaché</i>	
12e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise.
11e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise.
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise.
9e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise.
8e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise.
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise.
6e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise.
5e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise.
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise.
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise.
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise.
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise.

Les services accomplis par ces agents dans leur corps et leur grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans leur corps et leur grade d'intégration.

Article 6 En savoir plus sur cet article...

Les attachés et les attachés principaux de 2e classe et de 1re classe des services déconcentrés de l'équipement régis par le décret n° 97-994 du 28 octobre 1997 relatif au statut particulier du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement sont intégrés dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret et sont reclassés conformément au tableau de correspondance suivant :

GRADE d'origine	GRADE d'intégration	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
<i>Attaché principal de 1re classe</i>	<i>Attaché principal</i>	
4e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise.
3e échelon	10e échelon	Sans ancienneté.
2e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise.

1er échelon	8e échelon	Ancienneté acquise.
<i>Attaché principal</i> <i>de 2e classe</i>		
6e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 2 ans 6 mois.
5e échelon	6e échelon	4/7 de l'ancienneté acquise.
4e échelon	5e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise.
3e échelon	4e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise.
2e échelon	3e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise.
1er échelon	2e échelon	Ancienneté acquise majorée d'un an.
<i>Attaché</i>	<i>Attaché</i>	
12e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise.
11e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise.
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise.
9e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise.
8e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise.
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise.
6e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise.
5e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise.
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise.
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise.
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise.
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise.

Les services accomplis par ces agents dans leur corps et leur grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans leur corps et leur grade d'intégration.

Article 7 En savoir plus sur cet article...

I. - Les fonctionnaires appartenant au corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement détachés dans le corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement et les fonctionnaires appartenant au corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement détachés dans le corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement sont intégrés dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret. Ils sont classés dans ce dernier corps en prenant en compte leur situation dans le corps dans lequel ils étaient détachés et conformément aux dispositions du tableau de correspondance figurant à l'article 5 ou à l'article 6 applicable à cette situation.

II. - Les fonctionnaires appartenant à un corps autre que le corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement ou le corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement et détachés dans l'un de ces deux derniers corps sont placés, pour la durée de leur détachement restant à courir, en position de détachement dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret. Ils sont classés dans ce dernier corps en prenant en compte leur situation dans le corps dans lequel ils étaient détachés et conformément aux dispositions du tableau de correspondance figurant à l'article 5 ou à l'article 6 applicable à cette situation.

III. - Les services accomplis en position de détachement dans leur précédent corps et grade par les fonctionnaires mentionnés au I et au II sont assimilés à des services accomplis en position de détachement

dans le corps et les grades créés par le présent décret.

Article 8

Les attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement stagiaires et les attachés des services déconcentrés de l'équipement stagiaires poursuivent leur stage dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret, en qualité d'attachés du ministère de l'équipement stagiaires.

Article 9 En savoir plus sur cet article...

L'examen professionnel donnant accès au corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement organisé au titre de l'année 2006 en application du 3° de l'article 4 du décret du 28 octobre 1997 susmentionné demeure régi par les dispositions réglementaires en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'ouverture de cet examen professionnel.

Les fonctionnaires admis à cet examen professionnel peuvent être nommés dans le grade d'attaché du corps d'attachés d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret.

Article 10

Jusqu'à l'installation, qui interviendra dans un délai d'un an à compter de la date de publication du présent décret, de la commission administrative paritaire compétente pour le corps créé par le présent décret, les membres des commissions administratives paritaires compétentes pour le corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement et pour le corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement sont maintenus en fonction et siègent en formation commune :

1° Les représentants du grade d'attaché du corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement et du grade d'attaché du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement représentent le grade d'attaché d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret ;

2° Les représentants des grades d'attaché principal de 2e classe et d'attaché principal de 1re classe du corps des attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement et du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement représentent le grade d'attaché principal d'administration du ministère de l'équipement créé par le présent décret.

Article 11 En savoir plus sur cet article...

Lorsqu'ils n'ont pas encore été nommés dans leur grade d'avancement à la date d'entrée en vigueur du présent décret :

1° Les fonctionnaires inscrits sur le tableau d'avancement au grade d'attaché principal de 2e classe des services déconcentrés de l'équipement, établi au titre de l'année 2006 en application du 2° de l'article 20 du décret du 28 octobre 1997 susmentionné, sont inscrits sur le tableau d'avancement au grade d'attaché principal du ministère de l'équipement établi au titre de l'année 2006 en application de l'article 24 du décret du 26 septembre 2005 susvisé ;

2° Les fonctionnaires lauréats du concours professionnel organisé pour l'avancement au grade d'attaché principal de 2e classe des services déconcentrés de l'équipement au titre de l'année 2006, en application du 1° de l'article 20 du décret du 28 octobre 1997 susmentionné, peuvent être nommés dans le grade d'attaché principal du corps créé par le présent décret.

Article 12 En savoir plus sur cet article...

Bénéficient des dispositions de l'article 29 du décret du 26 septembre 2005 susvisé :

1° En vue d'une promotion par la voie de l'examen professionnel prévu à l'article 23 du même décret, les anciens attachés d'administration centrale du ministère de l'équipement qui remplissaient, dans ce dernier corps, les conditions fixées à l'article 22 du décret du 7 août 1995 susmentionné, ou qui auraient rempli ces conditions au cours de la période de deux ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent décret ;

2° En vue d'une promotion au choix par la voie du tableau d'avancement prévu à l'article 24 du décret du 26 septembre 2005 susvisé, les anciens attachés des services déconcentrés de l'équipement qui remplissaient, dans ce dernier corps, les conditions fixées au 2° de l'article 20 du décret du 28 octobre 1997 susmentionné, ou qui auraient rempli ces conditions au cours de la période de deux ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

► TITRE II : MODALITÉS EXCEPTIONNELLES D'ACCÈS AU CORPS DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DU MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT.

Article 13 En savoir plus sur cet article...

Pendant une période de quatre ans à compter de la date de publication du présent décret :

1° Par dérogation aux dispositions du quatrième alinéa de l'article 7 du décret du 26 septembre 2005 susvisé, la proportion maximale des nominations au choix susceptibles d'être prononcées dans le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement au titre de ce même article 7 est portée à 40 % du nombre total des nominations prononcées en application du 1° et du 2° de l'article 4 du même décret et des détachements prononcés dans les conditions fixées au 2° de l'article 19 du décret du 16 septembre 1985 susvisé ;

2° Par dérogation aux dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 3, la proportion maximale de

nominations susceptibles d'être prononcées par la voie de l'examen professionnel est ramenée aux trois cinquièmes du nombre total des nominations au choix susceptibles d'être prononcées en application des dispositions combinées du 1° du présent article et de l'avant-dernier alinéa de l'article 7 du décret du 26 septembre 2005 susvisé.

► TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES.

Article 14 En savoir plus sur cet article...

Le corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement est ajouté à la liste annexée au décret du 26 septembre 2005 susvisé.

Article 15 En savoir plus sur cet article...

Sous réserve des dispositions de l'article 9 du présent décret, le décret n° 97-994 du 28 octobre 1997 relatif au statut particulier du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement est abrogé.

Article 16

Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au Journal officiel de la République française.

Article 17

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre :

Dominique de Villepin

Le ministre des transports, de l'équipement,

du tourisme et de la mer,

Dominique Perben

Le ministre de l'économie,

des finances et de l'industrie,

Thierry Breton

Le ministre de la fonction publique,

Christian Jacob

Le ministre délégué au budget

et à la réforme de l'Etat,

porte-parole du Gouvernement,

Jean-François Copé

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

NOR : MFPF1113937D

Publics concernés : administrations. Fonctionnaires appartenant aux corps d'attachés d'administration et corps analogues de la fonction publique de l'Etat.

Objet : création d'un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, dans lequel seront progressivement intégrés les membres des corps ministériels d'attachés d'administration et corps analogues, et revalorisation de la carrière des attachés appartenant au nouveau corps interministériel.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il ne produira toutefois d'effets qu'avec l'adoption de décrets en Conseil d'Etat qui détermineront les corps d'attachés et corps analogues dont les membres seront intégrés dans le nouveau corps interministériel.

Notice : le présent décret vise, d'une part, à créer, dans le cadre du programme de fusion de corps engagé par le Gouvernement, un corps de fonctionnaires nouveau, le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés d'administration de l'Etat, et, d'autre part, à revaloriser la carrière des attachés qui seront intégrés dans ce corps.

L'intégralité des actes de recrutement, de nomination et de gestion des membres de ce corps, qui relève du Premier ministre, est déléguée aux ministres ou directeurs d'établissement qui seront désignés comme autorité de rattachement dans l'annexe au décret. Une commission administrative paritaire sera placée auprès de chacune de ces autorités. S'il n'est pas prévu de créer de commission administrative paritaire ou de structure de gestion interministérielles, un bilan portant sur la gestion de l'ensemble des membres du corps sera présenté, tous les deux ans, au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Cette réforme permettra aux membres du nouveau corps d'accéder, par simple mutation, à l'ensemble des administrations ou établissements de l'Etat, tout en garantissant une gestion de proximité.

Les mesures de revalorisation se traduisent par la création d'un grade à accès fonctionnel d'attaché d'administration hors classe, accessible aux attachés principaux ayant préalablement exercé des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, au sein de leur corps ou dans un emploi fonctionnel, comme le permet le troisième alinéa de l'article 58 du titre II du statut général des fonctionnaires. Les fonctions concernées seront définies par arrêté. Ce nouveau grade permettra aux intéressés, qui relèvent actuellement d'un corps culminant à l'indice brut 966, d'atteindre l'indice brut 1015, puis d'accéder, dans le cadre d'une procédure classique d'avancement au choix, à un échelon spécial contingenté doté de l'échelle lettre A.

Le nouveau corps interministériel sera constitué par l'intégration progressive, par décret en Conseil d'Etat, des corps d'attachés d'administration ou corps analogues de la fonction publique de l'Etat. Au fur et à mesure de ces « adhésions », l'annexe du décret sera complétée et définira les autorités de rattachement compétentes pour le recrutement, la nomination et la gestion des agents concernés.

Références : le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu le code de la défense, notamment son article L. 4139-2 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 10 ;

Vu le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 modifié relatif aux instituts régionaux d'administration ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 94-1017 du 18 novembre 1994 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues ;

Vu le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 modifié relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 modifié relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 modifié portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues ;

Vu le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 modifié relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 modifié relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues relevant du 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'Etat ;

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 9 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Art. 1^{er}. – Il est créé un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat relevant du Premier ministre, classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les corps d'attachés d'administration ou les corps analogues de la fonction publique de l'Etat dont les membres sont intégrés dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat. Ils organisent les modalités de cette intégration.

Art. 2. – Les attachés d'administration de l'Etat exercent leurs fonctions dans les services de l'Etat, de ses établissements publics ou d'autorités administratives dotées de la personnalité morale.

Art. 3. – Les attachés d'administration de l'Etat participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles.

A ce titre, ils sont chargés de fonctions de conception, d'expertise, de gestion, ou de pilotage d'unités administratives.

Ils ont vocation à être chargés de fonctions d'encadrement.

Ils peuvent également exercer des fonctions de responsabilité, de sélection, de formation, d'orientation ou de conseil technique dans les écoles de formation des agents publics.

Ils peuvent être chargés de fonctions de traitement de l'information.

Ils peuvent être appelés à remplir les fonctions d'ordonnateur secondaire.

Art. 4. – Le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat comprend trois grades :

1° Le grade d'attaché d'administration, qui comporte 12 échelons ;

2° Le grade d'attaché principal d'administration, qui comporte 10 échelons ;

3° Le grade d'attaché d'administration hors classe, qui comporte 7 échelons et un échelon spécial.

Le grade d'attaché d'administration hors classe donne vocation à exercer des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Art. 5. – I. – La nomination des attachés d'administration de l'Etat est, sous réserve des dispositions contraires prévues au présent décret, déléguée par le Premier ministre aux ministres et autorités qui sont mentionnés en annexe.

Cette annexe détermine, en fonction des administrations mentionnées à l'article 2 et au sein desquelles les membres du corps sont affectés, les ministres ou autorités auxquels ces derniers sont rattachés pour leur nomination et leur gestion.

Les changements d'affectation sont prononcés par le ministre ou l'autorité correspondant à l'administration au sein de laquelle l'attaché d'administration de l'Etat souhaite être affecté, après accord du ministre ou de l'autorité auquel celui-ci était précédemment rattaché.

Lorsque l'organisation de certains départements ministériels prévoit une direction des ressources humaines commune ou un secrétariat général commun, la gestion des attachés d'administration de l'Etat affectés au sein de ces départements ministériels peut être commune et placée sous l'autorité d'un ou de plusieurs ministres.

II. – Les attachés d'administration de l'Etat placés dans une position autre que la position d'activité, ou mis à disposition, restent rattachés, pour leur gestion, au ministre ou à l'autorité auquel ils étaient rattachés avant d'être placés dans cette nouvelle position ou situation. De même, les attachés d'administration de l'Etat affectés, en application du décret du 18 avril 2008 susvisé, dans une administration non mentionnée en annexe au présent décret restent rattachés, pour leur gestion, dans les conditions prévues par le décret du 18 avril 2008, au ministre ou à l'autorité de gestion auquel ils étaient précédemment rattachés.

III. – Les attachés d'administration de l'Etat affectés dans un établissement public sous tutelle conjointe de plusieurs ministres, dont l'exécutif ne constitue pas une autorité de rattachement au sens du I du présent article, restent rattachés à l'autorité ou au ministre auquel ils étaient rattachés antérieurement à cette affectation.

Art. 6. – Il n'est pas créé de commission administrative paritaire interministérielle.

Une commission administrative paritaire est placée auprès de chaque ministre ou autorité de rattachement au sens de l'article 5.

Toutefois, une commission administrative paritaire commune à plusieurs ministres est créée par arrêté conjoint des ministres concernés et du ministre chargé de la fonction publique lorsque l'organisation des départements ministériels considérés prévoit une direction des ressources humaines commune ou un secrétariat général commun.

Art. 7. – Un bilan de la gestion du corps est présenté par le ministre chargé de la fonction publique, tous les deux ans, à la commission des statuts du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat prévue à l'article 13 du décret du 28 mai 1982 susvisé. Ce bilan est effectué sur la base de rapports établis par les ministres et autorités de rattachement au sens de l'article 5, après avis des commissions administratives paritaires mentionnées à l'article 6. Il est transmis au Premier ministre.

CHAPITRE II

Recrutement

Art. 8. – Les attachés d'administration de l'Etat sont recrutés :

- 1° A titre principal, par la voie des instituts régionaux d'administration ;
- 2° A titre complémentaire, par la voie de concours dans les conditions fixées à l'article 9. Ces concours peuvent être organisés en commun par plusieurs administrations. Ils peuvent être organisés par spécialité ;
- 3° Au choix, dans les conditions fixées aux articles 12 et 13.

Art. 9. – L'ouverture des concours mentionnés au 2° de l'article 8 peut être décidée par un ministre ou une autorité de rattachement au sens de l'article 5, après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique, dans les conditions fixées par l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé. Par dérogation aux dispositions prévues par l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé, cet avis doit être exprès.

Au titre d'une même année, peuvent être ouverts :

1° Des concours externes 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 diplômes, dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé ;

2° Des concours internes ouverts aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ainsi qu'aux militaires et magistrats. Ce concours est également ouvert aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

Les candidats mentionnés à l'alinéa précédent 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.

Ces concours sont également ouverts aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa ;

3° Des concours ouverts, au titre du 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, 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 au total, d'un ou plusieurs des mandats ou d'une ou plusieurs des activités définies au 3° de cet article. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultanément pris en compte qu'à un seul titre.

Art. 10. – Le concours externe et le concours ouvert au titre du 3° de l'article 9 peuvent comporter une phase de sélection fondée sur une appréciation des titres de qualification détenus par les candidats. Les règles d'organisation générale des concours, la nature et le programme des épreuves ainsi que, le cas échéant, la liste des spécialités, sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Les conditions d'organisation des concours ainsi que la composition des jurys sont fixées par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5.

Art. 11. – Lorsque, au titre d'une même année, sont organisés par un ministre ou une autorité de rattachement au sens de l'article 5 à la fois un concours externe et un concours interne, le nombre de places offertes au concours interne ne peut être inférieur au tiers des places offertes à ces deux concours.

Le nombre de places offertes à l'un des concours mentionné au 3° de l'article 9 ne peut excéder 20 % du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours organisés par le ministre ou l'autorité de rattachement.

Les postes ouverts aux concours organisés par le ministre ou l'autorité de rattachement et qui n'auraient pas été pourvus par la nomination des candidats à l'un des concours peuvent être attribués aux candidats de l'autre ou des autres concours ouverts par le même ministre ou la même autorité.

Art. 12. – I. – Les nominations au choix sont prononcées par le ministre ou par l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, 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'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau, sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité mentionnés au premier alinéa. Les intéressés doivent justifier 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 susvisé ou par celles du décret du 19 mars 2010 susvisé.

II. – Outre la voie de l'inscription sur la liste d'aptitude prévue au I, le recrutement au choix dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat régi par le présent décret peut avoir lieu par la voie d'un examen professionnel ouvert aux fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 précité ou par celles du décret du 19 mars 2010 précité, sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité organisant cet examen professionnel.

Pour se présenter à l'examen professionnel, les intéressés doivent justifier, 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.

Les règles relatives à la nature et à l'organisation générale de l'examen professionnel, ainsi qu'à la composition et au fonctionnement des jurys sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Le ministre ou l'autorité de rattachement organise chaque examen professionnel et désigne le jury.

Art. 13. – I. – La proportion des nominations au choix susceptibles d'être prononcées en application du I et du II de l'article 12 est au minimum égale à un cinquième et au maximum égale à un tiers du nombre total des nominations, effectuées par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, en application du 1° et du 2° de l'article 8 et des détachements de longue durée, des intégrations directes et des détachements au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense, prononcés par ce ministre ou cette autorité. Il est également tenu compte dans cette assiette des mutations d'attachés d'administration de l'Etat à l'issue desquelles ces derniers ont été rattachés, pour leur gestion, à ce ministre ou à cette autorité.

Lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de l'alinéa précédent, la proportion d'un cinquième peut être appliquée à 5 % des effectifs du corps, en position d'activité ou en position de détachement, rattachés au même ministre ou à la même autorité. Les effectifs pris en compte sont ceux constatés au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

II. – La proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au choix par la voie de l'examen professionnel ne peut excéder les deux tiers du nombre total des nominations au choix susceptibles d'être prononcées en application du I du présent article.

Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de postes offerts à ce titre, le nombre de nominations prononcées par la voie de la liste d'aptitude est augmenté à due concurrence.

Art. 14. – Les membres du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat recrutés en application du 1° de l'article 8 sont titularisés dès leur nomination et classés dans les conditions définies au chapitre III et en prenant en compte, pour l'avancement, la durée de la scolarité dans un institut régional d'administration, telle qu'elle est fixée par l'article 21 du décret du 10 juillet 1984 susvisé.

Leur situation pendant la scolarité dans un institut régional d'administration est régie par le décret du 10 juillet 1984 susvisé.

Art. 15. – I. – Les attachés d'administration de l'Etat recrutés en application du 2° de l'article 8 sont nommés attachés d'administration de l'Etat stagiaires et classés au 1^{er} échelon du grade d'attaché, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 17.

Ils accomplissent un stage d'une durée d'une année. Ils peuvent, pendant la durée du stage, être astreints à suivre une période de formation professionnelle, dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

L'organisation de la période de stage est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

II. – Les attachés stagiaires qui ont déjà la qualité de fonctionnaire sont placés, dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, en position de détachement pendant la durée du stage.

III. – A l'issue du stage, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés et classés dans les conditions définies au chapitre III par décision du ministre ou de l'autorité ayant procédé à leur recrutement.

Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas donné satisfaction sont soit licenciés s'ils n'ont pas la qualité de fonctionnaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, soit réintégré dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite d'une année.

Art. 16. – Les personnels recrutés en application du 3° de l'article 8 sont titularisés dès leur nomination et classés dans les conditions définies au chapitre III.

CHAPITRE III

Classement

Art. 17. – Le classement lors de la nomination dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat est prononcé conformément aux dispositions du décret du 23 décembre 2006 susvisé.

CHAPITRE IV

Avancement

Art. 18. – La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat est fixée ainsi qu'il suit :

GRADES	ÉCHELONS	DURÉE
<i>Attaché hors classe</i>		
	Spécial	
	7 ^e	-
	6 ^e	3 ans
	5 ^e	2 ans 6 mois
	4 ^e	2 ans 6 mois
	3 ^e	2 ans
	2 ^e	2 ans
	1 ^{er}	2 ans
<i>Attaché principal</i>		
	10 ^e	-
	9 ^e	3 ans
	8 ^e	2 ans 6 mois

GRADES	ÉCHELONS	DURÉE
	7 ^e	2 ans 6 mois
	6 ^e	2 ans
	5 ^e	2 ans
	4 ^e	2 ans
	3 ^e	2 ans
	2 ^e	2 ans
	1 ^{er}	1 an
<i>Attaché</i>		
	12 ^e	-
	11 ^e	4 ans
	10 ^e	3 ans
	9 ^e	3 ans
	8 ^e	3 ans
	7 ^e	3 ans
	6 ^e	2 ans 6 mois
	5 ^e	2 ans
	4 ^e	2 ans
	3 ^e	2 ans
	2 ^e	1 an
	1 ^{er}	1 an

Par dérogation au décret du 29 avril 2002 susvisé, des réductions d'ancienneté d'une durée d'un mois sont accordées, chaque année, à chacun des membres du corps, à l'exception de ceux d'entre eux ayant atteint l'échelon sommital de leur grade. Par dérogation à l'article 13 du même décret et à l'article 8 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, ces réductions d'ancienneté ne sont pas soumises à l'avis de la commission administrative paritaire.

Art. 19. – Peuvent être promus au grade d'attaché principal les attachés qui sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, à l'issue d'une sélection par voie d'examen professionnel. Cet examen n'est ouvert qu'aux attachés déjà rattachés à ce ministre ou à cette autorité.

Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon du grade d'attaché.

Les candidats admis à l'examen par le jury sont inscrits au tableau annuel d'avancement dans l'ordre de priorité des nominations, établi, après avis de la commission administrative paritaire compétente, au vu de leur valeur professionnelle.

S'ils ne sont pas promus au titre de l'année considérée, ils conservent le bénéfice de leur admission à l'examen au titre des tableaux annuels d'avancement suivants, selon l'ordre de priorité des nominations arrêté chaque année après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Lorsqu'un candidat inscrit à un tableau d'avancement est rattaché à un autre ministre ou à une autre autorité avant la date effective de sa promotion dans le grade supérieur, celle-ci est prononcée par ce ministre ou cette autorité de rattachement. Cette promotion s'impute sur le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées par le ministre ou l'autorité ayant établi le tableau d'avancement.

Les règles relatives à la nature et à l'organisation générale de l'examen professionnel ainsi qu'à la composition et au fonctionnement des jurys sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5 organise chaque examen professionnel et désigne le jury.

Art. 20. – Les attachés peuvent également être promus au grade d'attaché principal, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité auquel ils sont rattachés en application de l'article 5.

Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade d'attaché.

Lorsqu'un candidat inscrit à un tableau d'avancement est rattaché à un autre ministre ou à une autre autorité avant la date effective de sa promotion dans le grade supérieur, celle-ci est prononcée par ce ministre ou cette autorité de rattachement. Cette promotion s'impute sur le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées par le ministre ou l'autorité qui a établi le tableau d'avancement.

Art. 21. – La proportion de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'article 19 ou de l'article 20 par chaque ministre ou autorité de rattachement au sens de l'article 5 ne peut être inférieure au quart du nombre total de ces promotions.

La part réservée à chaque voie d'avancement est fixée par le ministre ou l'autorité de rattachement.

Art. 22. – Par dérogation aux dispositions prévues par le décret du 1^{er} septembre 2005 susvisé, le nombre maximal d'attachés pouvant être promus au grade d'attaché principal par un ministre ou une autorité de rattachement au sens de l'article 5 est déterminé en appliquant un taux de promotion à l'effectif rattaché à ce ministre ou à cette autorité et remplissant les conditions requises pour cet avancement de grade. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Un taux de promotion de référence est fixé par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique après avis conforme du ministre chargé du budget.

Un taux dérogatoire peut être retenu, sur proposition d'un ministre ou d'une autorité pour l'effectif qui lui est rattaché en application de l'article 5, lorsque la démographie spécifique de celui-ci le justifie, ou pour satisfaire des besoins particuliers en matière de compétences ou d'encadrement. Ce taux dérogatoire est fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après avis conforme du ministre chargé du budget, pour une durée ne pouvant excéder trois ans, renouvelable.

Lorsque le nombre de promotions au sein de l'administration concernée n'est pas un entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé au titre de l'année suivante. Toutefois, lorsque l'application des dispositions qui précèdent ne permet pas de prononcer de nomination pendant deux années consécutives, une nomination dans le grade d'avancement peut être prononcée la troisième année. Dans ce cas, le cumul des décimales n'est pas reporté l'année suivante.

L'avis conforme mentionné aux deuxième et troisième alinéas du présent article est réputé acquis en l'absence d'observation dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la réception de la saisine.

Art. 23. – Les attachés nommés au grade d'attaché principal en application des articles 19 et 20 sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 18 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade.

Les attachés nommés attachés principaux alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

Art. 24. – Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, les attachés principaux ayant atteint au moins le sixième échelon de leur grade, déjà rattachés à ce ministre ou à cette autorité.

Les intéressés doivent justifier :

1^o De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les dix années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, durant les douze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilité peut, en outre, être fixée par décision conjointe du ministre chargé de la fonction publique et du ministre ou de l'autorité de rattachement. Les années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 1015 peuvent être prises en compte pour le décompte mentionné au 2° ci-dessus.

Les périodes de référence de dix ans et douze ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement mentionnées aux 1° et 2° sont prolongées des périodes de congé mentionnées aux 5° et 9° de l'article 34, à l'article 40 *bis* et à l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ainsi que de la disponibilité mentionnée au 1° de l'article 47 du décret du 16 septembre 1985 susvisé dont a bénéficié l'agent et au cours desquelles l'intéressé n'a ni été détaché dans un emploi fonctionnel mentionné au présent article, ni exercé les fonctions mentionnées au présent article.

Lorsqu'un candidat inscrit à un tableau d'avancement est rattaché à un autre ministre ou à une autre autorité de rattachement avant la date effective de sa promotion dans le grade supérieur, celle-ci est prononcée par ce ministre ou cette autorité de rattachement. Cette promotion s'impute sur le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées par le ministre ou l'autorité qui a établi le tableau d'avancement.

Art. 25. – Les attachés principaux nommés au grade d'attaché d'administration hors classe sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 18 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade.

Les attachés principaux nommés attachés d'administration hors classe alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

Par dérogation aux dispositions prévues au premier alinéa, les attachés principaux qui ont été détachés dans l'un des emplois mentionnés au 1° de l'article 24 au cours des deux années précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade sont classés, sous réserve que ce classement leur soit plus favorable, selon les modalités prévues aux deuxième et troisième alinéas du présent article, en tenant compte de l'échelon et de l'ancienneté d'échelon qu'ils ont ou avaient atteints dans cet emploi. Les agents classés en application du présent alinéa à un échelon comportant un indice inférieur à celui perçu dans cet emploi conservent à titre personnel le bénéfice de l'indice antérieur sans qu'il puisse toutefois dépasser celui afférent à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe.

Art. 26. – Par dérogation aux dispositions du décret du 1^{er} septembre 2005 susvisé, le nombre de promotions au grade d'attaché d'administration hors classe n'est pas calculé en fonction d'un taux d'avancement appliqué à l'effectif des attachés principaux remplissant les conditions d'avancement.

Le nombre d'attachés d'administration hors classe ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage des effectifs des attachés d'administration de l'Etat en position d'activité ou de détachement. Ce pourcentage, qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Art. 27. – Peuvent accéder, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, à l'échelon spécial, les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 7^e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Il est tenu compte, pour le classement dans l'échelon spécial, du chevron et de l'ancienneté que l'agent a atteints dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.

Le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs des attachés d'administration de l'Etat hors classe. Ce pourcentage, qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

CHAPITRE V

Détachement

Art. 28. – Les fonctionnaires placés en position de détachement dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat peuvent être intégrés, sur leur demande, dans ce corps.

Les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

CHAPITRE VI

Dispositions transitoires

Art. 29. – A la date d'entrée en vigueur d'un décret en Conseil d'Etat portant intégration dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des membres d'un corps régi par le décret du 26 septembre 2005 susvisé, les fonctionnaires concernés sont classés à équivalence de grade et identité d'échelon, avec conservation de l'ancienneté acquise dans ces échelons.

Les services accomplis par ces agents dans leurs corps et grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et dans le grade d'intégration.

Art. 30. – Les fonctionnaires détachés dans l'un des corps mentionnés à l'article 29 à la date citée dans ce même article sont placés en position de détachement dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat pour la durée de leur détachement restant à courir. Ils sont classés dans ce corps dans les conditions prévues à l'article 29.

Les services accomplis par les intéressés en position de détachement dans leur ancien corps sont assimilés à des services accomplis en position de détachement dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Les dispositions du présent article sont applicables aux militaires détachés au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense.

Art. 31. – Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 30, les attachés dont le corps d'origine est régi par le présent décret qui sont détachés dans l'un des corps mentionnés à l'article 29 sont affectés en position d'activité dans leur administration d'accueil. Sur leur demande et par dérogation au deuxième alinéa de l'article 5, ils sont rattachés à leur administration d'origine, au plus pendant une période de cinq ans et jusqu'à changement de leur administration d'affectation.

Art. 32. – Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 5, les attachés mentionnés à l'article 29 affectés en application du décret du 18 avril 2008 susvisé dans une administration ou dans un établissement figurant à l'annexe du présent décret, sont rattachés, sur leur demande, à leur administration d'origine, au plus pendant une période de cinq ans et jusqu'à changement de leur administration d'affectation.

Art. 33. – Les stagiaires relevant des corps mentionnés à l'article 29 poursuivent leur stage dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Art. 34. – I. – Les concours d'accès aux corps mentionnés à l'article 29 dont l'arrêté d'ouverture a été publié avant la date d'intégration de leurs membres dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat se poursuivent jusqu'à leur terme. Les lauréats de ces concours, dont la nomination n'a pas été prononcée dans le corps auquel ce concours donne accès avant cette même date, peuvent être nommés en qualité de stagiaires dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

II. – Les listes complémentaires établies par les jurys des concours mentionnés au I peuvent être utilisées afin de pourvoir des emplois vacants relevant du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Art. 35. – Les fonctionnaires inscrits sur une liste d'aptitude ou ayant satisfait aux épreuves d'un examen professionnel pour l'accès à l'un des corps mentionnés à l'article 29, en vertu de l'article 26 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, conservent la possibilité d'être nommés dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Art. 36. – Les agents contractuels recrutés en vertu de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et qui ont vocation à être titularisés dans l'un des corps mentionné à l'article 29 sont maintenus en fonctions et ont vocation à être titularisés dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Art. 37. – Les tableaux d'avancement aux grades d'attaché principal ou aux grades équivalents établis au titre de l'année au cours de laquelle est prononcée l'intégration dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat demeurent valables jusqu'au 31 décembre de cette même année.

Art. 38. – Les commissions administratives paritaires correspondant aux corps mentionnés à l'article 29 demeurent compétentes jusqu'à l'expiration du mandat de leurs membres. Conformément aux dispositions prévues à l'article 6, elles sont placées auprès du ministre ou de l'autorité de rattachement au sens de l'article 5.

Art. 39. – Jusqu'au 31 décembre 2015 et par dérogation au deuxième alinéa du I de l'article 13, une proportion de 40 % peut être appliquée à 5 % des effectifs en position d'activité ou en position de détachement rattachés à un ministre ou à une autorité de rattachement au sens de l'article 5.

Art. 40. – Par dérogation aux dispositions figurant à l'article 24 et jusqu'au 31 décembre 2015, les conditions de service prévues au 1° de cet article sont réduites à quatre ans et celles prévues au 2° sont réduites à cinq ans.

Art. 41. – La mention du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat est ajoutée à l'annexe du décret du 23 décembre 2006 susvisé.

Art. 42. – La ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement et le ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 octobre 2011.

A N N E X E

AUTORITÉ DE RATTACHEMENT pour le recrutement et la gestion	LIEU D'AFFECTATION

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique,
FRANÇOIS SAUVADET

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
VALÉRIE PÉCRESSE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 26 septembre 2005 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues

NOR : FPPA0500080A

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement,

Vu le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois civils et militaires de l'Etat relevant du régime général des retraites, modifié notamment par le décret n° 2005-1210 du 26 septembre 2005 ;

Vu le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – L'échelonnement indiciaire dans les corps des attachés d'administration et dans certains corps analogues est fixé comme suit :

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS
<i>Attaché principal</i>	
10 ^e échelon	966
9 ^e échelon	916
8 ^e échelon	864
7 ^e échelon	821
6 ^e échelon	759
5 ^e échelon	712
4 ^e échelon	660
3 ^e échelon	616
2 ^e échelon	572
1 ^{er} échelon.....	504
<i>Attaché</i>	
12 ^e échelon	801
11 ^e échelon	759
10 ^e échelon	703
9 ^e échelon	653
8 ^e échelon	625
7 ^e échelon	588
6 ^e échelon	542
5 ^e échelon	500
4 ^e échelon	466
3 ^e échelon	442
2 ^e échelon	423
1 ^{er} échelon.....	379

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 26 septembre 2005.

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

Annexe 6 : Le corps des attachés du MEDDTL

Annexe 5 : Le corps des attachés du MEDDTL



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Sous-direction des personnels d'encadrement, maritimes et contractuels

Paris, le 09/05/2011

Chargé de mission d'encadrement : *Gina Juvigny*

LE CORPS DES ATTACHES AU MEDDTL (au 01/05/11)

• Le corps des attachés: effectif et statistiques

Effectif

- 2700 agents
- origine du recrutement : Concours IRA 43%, B en A : 37% LA/EP, détachés 20%
- 860 APAE / 980 au 01/05/2011 et 140 emplois fonctionnels dont 127 occupés
- 30% APAE dont 80% ≥ 40 ans (base 860), 67% ≥ 45 ans (base 860)
- 280 attachés sont hors du ministère dont 55% d'APAE
- taux de féminisation : AAE 57%, APAE 56%

• Principales fonctions occupées, parcours types

Répartition des APAE : AC 37%, SD 46%, hors ministère 17%

118 Chefs de bureau en AC	→ 13%
- 148 chargés de mission	→ 15%
- 102 chefs de service	→ 11%
- 71 secrétaires généraux	→ 7%
- 56 adjoints chef de bureau	→ 6%
- 43 adjoints chef de service	→ 4%
- 43 chefs de mission	→ 4%
- 38 chefs de division ou de département	→ 4%

• Répartition par domaines d'activité

- 46% ressources humaines, juridique budgétaire information communication
- 26% urbanisme, habitat ville

12% environnement (biodiversité, climat, espèces, développement durable)
11% transport, sécurité, défense
5% informatique, télécommunication, réseau scientifique

• Regles de promotion pour accès au 2ème et au 3ème niveau

APAE : 70% EP (règle : 3 ans en A, 5ème échelon) ; 30% IA (règle : 7 ans en A, 9ème échelon)

Conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement (CAEDAD) : règle : 13 ans en A, 4 ans en A* et 2 postes de A* tenus avec succès

Au 01/01/2011 : 11 CAEDAD ont été nommés sur un emploi fonctionnel de direction en DDT, dont 6 directeurs et 5 adjoints (1 femme) ; 1 CAEDAD (femme) a été nommée sur un emploi de DDCS adjoint ; 2 CAEDAD (hommes) sont DREAL adjoints

• Problématiques actuelles relatives au corps des attachés

Principales caractéristiques

Un corps jeune issu de la fusion en 2006 des corps des attachés de l'administration centrale et des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement (décret du 27 novembre 2006).

Un rythme accru du nombre d'attachés principaux nommés depuis 2007 : 135 en 2007, 98 en 2008, 98 en 2009, 112 en 2010, 120 en 2011, soit en 5 ans 563 APAE représentant près de 60% de l'effectif des APAE d'aujourd'hui

Un accès au nouvel emploi fonctionnel de CAEDAD depuis 2007, qui a permis de détacher dans l'emploi sur 2 ans 40 APAE de l'AC : 30 en 2007 et 10 en 2008

56 CAEDAD sont en fonction en AC ou dans une structure comprise dans le périmètre de la centrale en 2011

Constat

Une pyramide des âges des CAEDAD qui ne favorise pas les détachements dans les emplois de direction type « emploi DATE »

Sur 140 emplois, 127 sont occupés dont par 75 femmes (60 %) au 01/01/2011

- 65 agents ont plus de 55 ans
- 29 agents ont entre 50 et 54 ans
- 19 agents ont entre 45 et 49 ans
- 12 agents ont entre 40 et 44 ans
- 02 agents ont moins de 40 ans (1 en AC, 1 en SD)

Un projet de décret portant statut particulier d'un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat qui prévoit un troisième niveau de grade (attaché hors classe) correspondant au grade à accès fonctionnel (GRAF) culminant en HEA. Une adhésion du ministère au nouveau statut aboutirait à libérer rapidement des emplois de CAEDAD

Enjeux

Augmenter la représentativité des attachés principaux dans les emplois fonctionnels de direction en valorisant mieux les parcours professionnels

Synthèse du corps des AAE

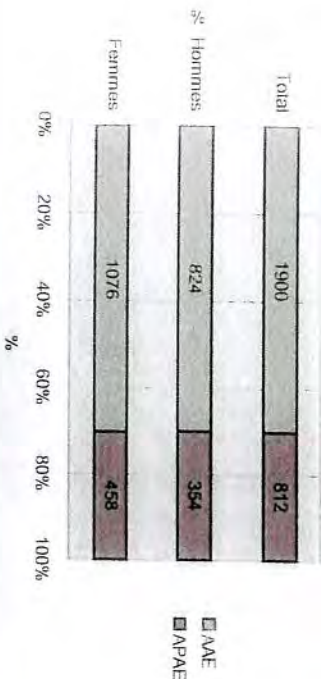
Répartition par grade

Grade	AAE	APAE	Ensemble	%
Femmes	1076	458	1534	56,6%
Hommes	824	354	1178	43,4%
Total	1900	812	2712	
%	70,1%	29,9%		

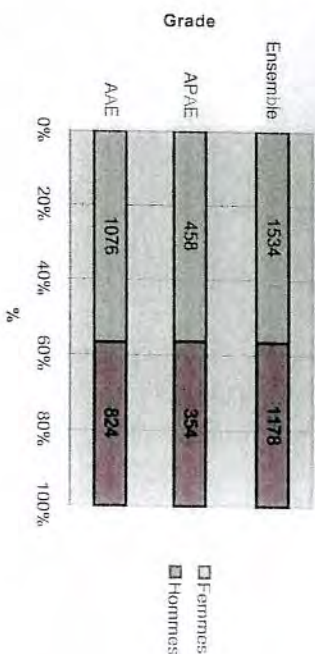
Ventilation par grade



Répartition par sexe et par grade



Répartition par grade



Ventilation par sexe - Grade des AAE



Ventilation par sexe - Corps des AAE

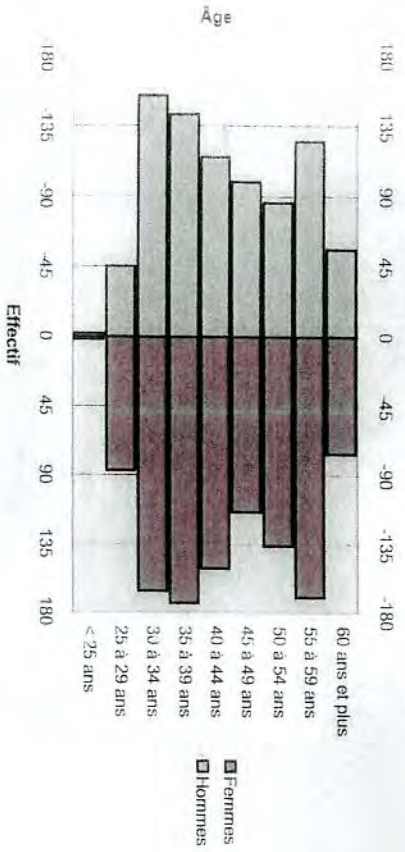


Ventilation par sexe - Grade des APAE



Classe d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
< 25 ans	0	0	0
25 à 29 ans	1	0	1

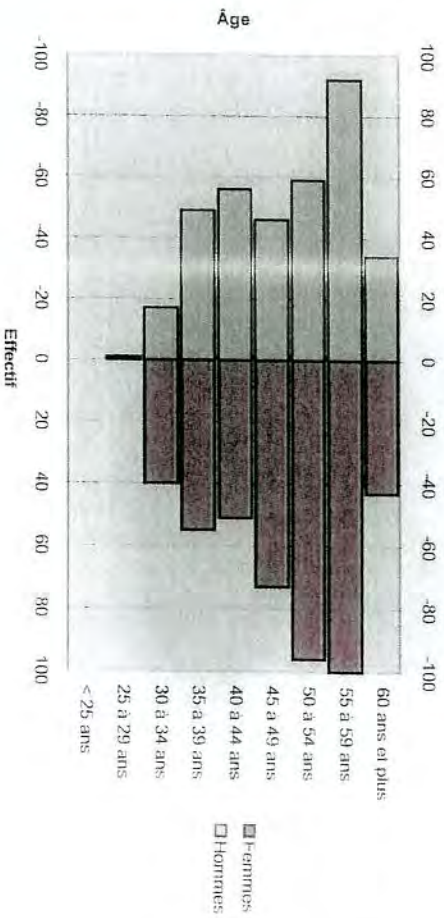
Pyramide des âges du grade des AAE



Pyramide des âges de l'emploi de CAEDAD

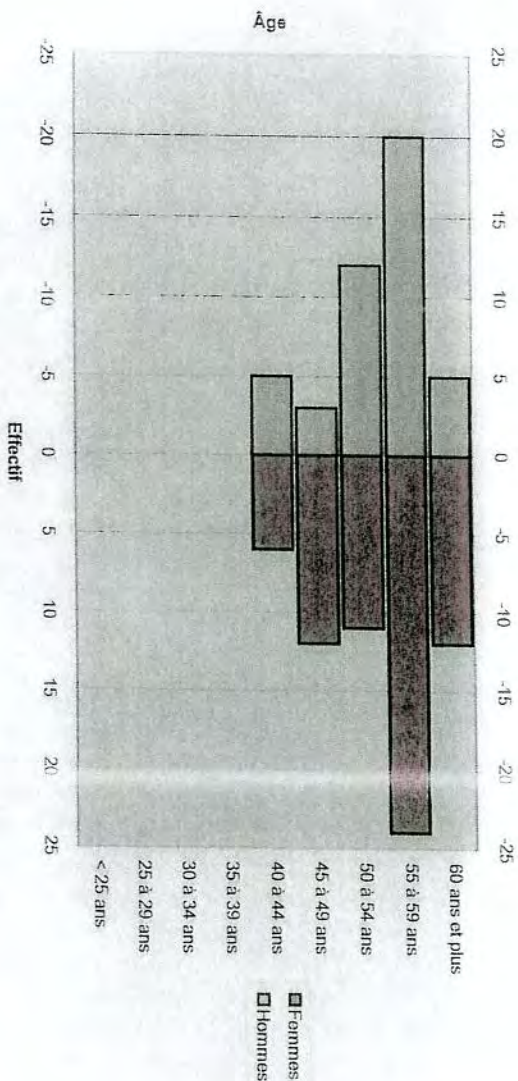
Classe d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
< 25 ans	0	0	0
25 à 29 ans	0	0	0
30 à 34 ans	0	0	0
35 à 39 ans	0	0	0
40 à 44 ans	5	6	11
45 à 49 ans	3	12	15
50 à 54 ans	12	11	23
55 à 59 ans	20	24	44
60 ans et plus	5	12	17

Pyramide des âges du grade des APAE

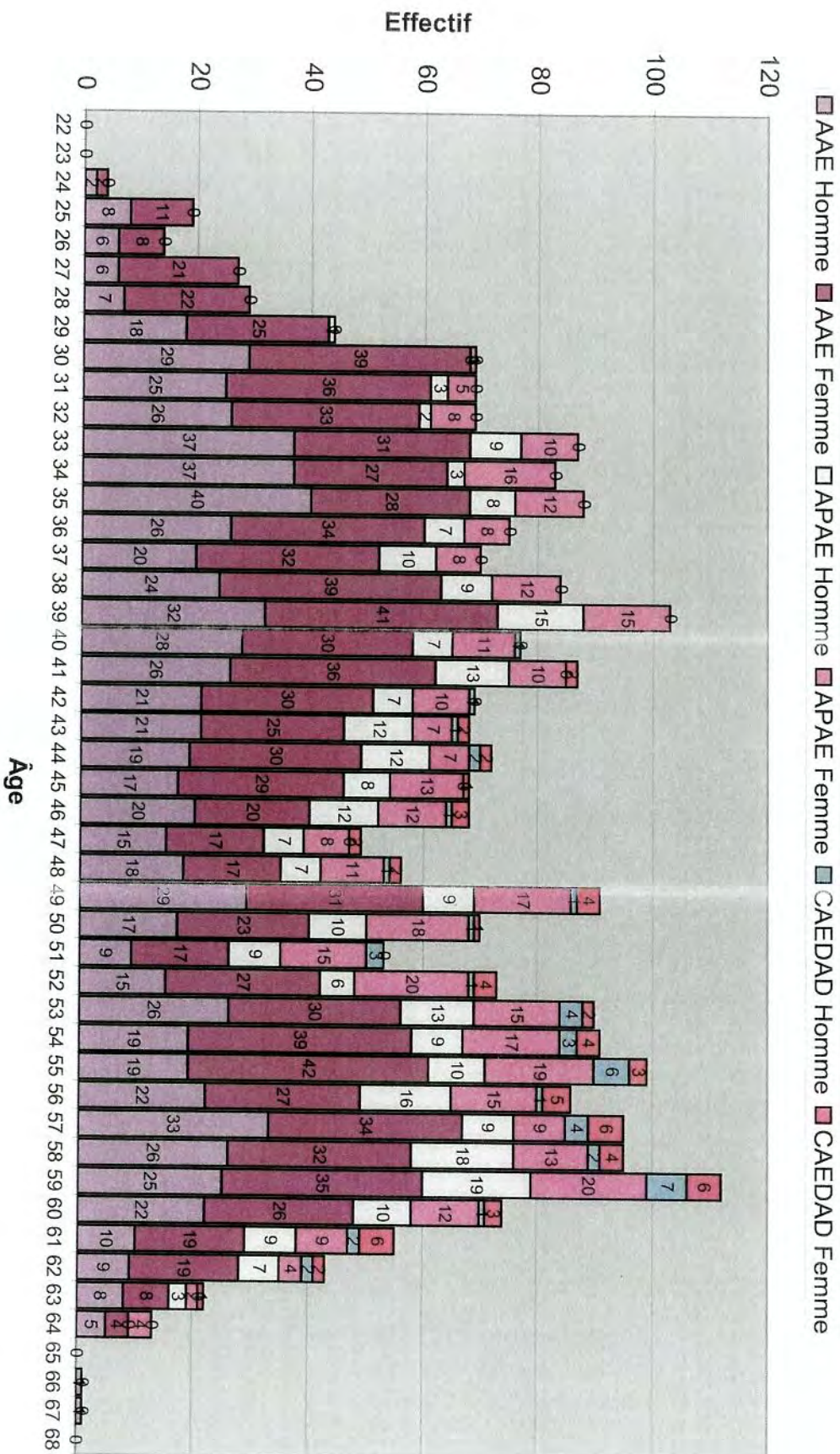


Total 45 65 110

Pyramide des âges emploi de CAEDAD



Pyramide corps des AAE - Grade et sexe - 31/12/2010



Annexe 7 : Questionnaire électronique

Situation du corps des attachés d'administration

Une réflexion sur les orientations stratégiques et les nouveaux parcours professionnels susceptibles d'être proposés aux attachés a été confiée au CGEDD par le secrétaire général du ministère.

Pour alimenter cette réflexion, il vous est demandé de bien vouloir prendre quelques minutes afin de répondre à ce questionnaire.

La dernière question est à compléter uniquement par les DDI.

Les réponses devront être données avant le **vendredi 4 novembre 2011**.

Textes applicables :

- [décret 2006-1465 du 27 novembre 2006](#) portant dispositions statutaires du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement ;
- [note d'orientation](#) relative aux règles de gestion du corps ;
- [principes de gestion](#) des promotions 2011 ;
- [décret 2007-1315 du 6 septembre 2007](#) relatif à l'emploi de conseiller d'administration EDAD ;
- [arrêté du 27 septembre 2007](#) fixant la liste des emplois de conseiller d'administration EDAD .

Il y a 19 questions dans ce questionnaire

Question 0

Coordonnées

1 [G0Q1]Votre service *

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

DREAL

DDI

DAC

CVRH

Autre

Question 1

Les compétences

2 [G1Q1] Les formations initiales diverses des attachés, répondent-elles aux besoins de compétences exigées pour exercer leurs responsabilités ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

3 [G1Q2]

Existe-t-il une bonne adéquation entre les compétences maîtrisées par les attachés, les attachés principaux et les conseillers d'administration, au regard des fonctions et responsabilités exercées à chacun de ces 3 niveaux de grade ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

4 [G1Q3]

Identifier les points forts et les points pour lesquels des améliorations seraient nécessaires et illustrer par des exemples .

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Point fort 1

Point fort 2

Point fort 3

Point à améliorer 1

Point à améliorer 2

Point à améliorer 3

Exemples

Question 2

5 [G2Q1]

Existe-t-il une bonne adéquation entre les compétences maîtrisées par les attachés, les attachés principaux et les conseillers d'administration, au regard de l'évolution des métiers et des politiques publiques conduites par le ministère ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

6 [G2Q2]

Identifier les besoins de compétences nouvelles ou à renforcer pour chacun des 3 niveaux.

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Compétence nouvelle 1

Compétence nouvelle 2

Compétence nouvelle 3

Compétence à renforcer 1

Compétence à renforcer 2

Compétence à renforcer 3

Question 3

7 [G3Q1]

La publicité des postes vacants de catégorie A et A + sur des listes communes, qui concernent plusieurs corps, répond elle à vos besoins ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

8 [G3Q2]

Permet-elle une gestion adaptée pour pourvoir les postes vacants par des agents dont les compétences sont adaptées aux postes ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

9 [G3Q3]

Comment effectuez vous la hiérarchisation des candidatures émanant d'agents de corps distincts ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Question 4

10 [G4Q1]

Distingueriez-vous des "fonctions de généralistes" et des "fonctions de spécialistes " pour chaque niveau de grade du corps ?

Si oui, lesquelles et illustrez le par des exemples. *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

Faites le commentaire de votre choix ici :

11 [G4Q2]

Faut-il, selon vous, constituer des comités de domaines dans les fonctions RH ou affaires juridiques ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

Faites le commentaire de votre choix ici :

Question 5

Impact de la PFR sur les parcours professionnels

12 [G5Q1]

La mise en œuvre effective depuis 2010 de la prime de fonctions et de résultats (PFR) a-t-elle des conséquences sur la mobilité des agents au regard des différents coefficients de fonction attribués ?

Merci de préciser. *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

Faites le commentaire de votre choix ici :

13 [G5Q2]

La PFR a-t-elle d'autres incidences sur la gestion des agents du corps ?

Si oui, préciser lesquelles. *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

Faites le commentaire de votre choix ici :

Question 6

L'accès au deuxième niveau de grade

14 [G6Q1]

Le mode actuel de gestion de la prise de poste au 2ème niveau vous semble-t-il pertinent ? Mobilité pour l'accès par examen professionnel - liste d'aptitude - projet professionnel pour les contrat de fin de carrière - agents "retraitables" ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

Faites le commentaire de votre choix ici :

15 [G6Q2]

Quelle que soit la modalité d'accès : l'examen professionnel ou la liste d'aptitude (classique, contrat de fin de carrière, "retraitable") ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

16 [G6Q3]

Illustrez vos réponses de cas concrets. *

Veillez écrire votre réponse ici :

Question 7

La charte de gestion des corps

17 [G7Q1]

Quelles seraient , d'après vous, les dispositions de la note de gestion du corps, quels que soient les niveaux de grade, qu'il vous semblerait utile de faire évoluer ? Et dans quelles perspectives ?

Illustrer vos propositions . *

Veillez écrire votre réponse ici :

Question 8

Autres

18 [G8Q1]

Quel autre aspect important n'aurait pas été abordé par le questionnaire et que vous souhaiteriez mettre également en avant ? *

Veillez écrire votre réponse ici :

Question 9

Attachés en DDI

19 [G9Q1]Selon vous, quelles nuances ressentez-vous entre les attachés issus de différents ministères :

- **formation**
- **mobilité**
- **critère de promotion**
- **adaptation aux nouveaux métiers**

Veuillez écrire votre réponse ici :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Écologie,
de l'Énergie, du Développement durable et de la
Mer en charge des technologies vertes et des
négociations sur le climat

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Service de la gestion du personnel

Département des études, des rémunérations
et de la réglementation

Bureau de la politique de rémunération

NOR : DEVK1017287C

(Texte non paru au journal officiel)

Circulaire du 28 septembre 2010 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du MEEDDM

Le ministre d'État, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat

Pour exécution : liste des destinataires *in fine*

Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : prime de fonctions et de résultats des corps et emplois de catégorie A de la filière administrative du MEEDDM - modificatif à la circulaire du 30 juillet 2010

Catégorie : Directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	Domaine :Administration ; Fonction publique		
Mots clés liste fermée : Fonction Publique	Mots clés libres : Prime de fonctions et de résultats		
Texte de référence : Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats			
Circulaire abrogée : Néant			
Date de mise en application : 01 janvier 2010			
Pièces annexes :			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	<input checked="" type="checkbox"/> BO	<input type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr	<input type="checkbox"/> Non publiée

La circulaire du 30 juillet 2010 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat (MEEDDM) précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif indemnitaire. Elle indique, notamment dans son annexe II, les principes de détermination de la part liée aux fonctions. Pour le MEEDDM, compte tenu de la diversité des missions et des structures, une grille de cotation par groupe de services a été établie. En plus de l'administration centrale et les fonctions de direction, 3 types de grille ont été élaborés :

- une pour les directions départementales interministérielles ;
- une pour les directions régionales, les directions inter-régionales et les directions régionales et inter-départementales ;
- une pour les autres services déconcentrés, les services à compétence nationale et les services techniques centraux.

La construction de ces grilles repose sur des principes de convergence avec le ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche (MAAP) pour les directions départementales interministérielles et de comparabilité, à fonctions équivalentes, entre les différents services du MEEDDM. La mise en œuvre de ces principes conduit à deux modifications de la cotation des fonctions **pour le 2^{ème} niveau de grade** (APAE, IPAM, DPPCSR, CAE ou CAM) des grilles pour ces 3 types de service (cf. annexe II modifiée jointe : les modifications apparaissent en gras italique).

Je vous demande de bien vouloir prendre en compte ces modifications dans les propositions de cotation que vous élaborez pour 2010.

La présente circulaire sera publiée au bulletin officiel du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat.

28 SEP. 2010

Pour le ministre d'Etat et par délégation,
Le Secrétaire général



Jean-François MONTEILS

ANNEXE II (modifiée le 28 septembre 2010)

Détermination de la part liée aux fonctions

La part liée aux fonctions résulte de la multiplication du montant de référence correspondant à un grade avec le coefficient correspondant à une catégorie de fonction définie ci-dessous.

1. Grilles de cotation

Agents affectés en DDI

Grades concernés	Libellé de fonction	Coefficient
AAE IAM DPCSR	<ul style="list-style-type: none">chargé d'études, chargé de missionadjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	<ul style="list-style-type: none">responsable territorialadjoint d'un chef de serviceresponsable d'une entité de niveau 1	3,0
	<ul style="list-style-type: none">responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents)	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPCCSR	<ul style="list-style-type: none">chargé d'études, chargé de mission	2,5
	<ul style="list-style-type: none">chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2responsable territorialadjoint d'un chef de service	3,0
	<ul style="list-style-type: none">chef de servicechargé de mission rattaché à la direction	3,5
	<ul style="list-style-type: none">chef de service (encadrement de plus de 30 agents)	4,0
	<ul style="list-style-type: none">directeur de mission	4,5

Éléments de lecture :

- l'entité de niveau 1 représente l'unité de base définie dans l'arrêté d'organisation de la DDI. En règle générale, on trouve les libellés suivants : cellule, bureau, pôle ;
- les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de chef de service en DDI. Les cotations 3,5 ou 4,0 - utilisées de façon limitée - correspondent à un encadrement important.

Agents affectés en DREAL, DRI ou DIRM

Grades concernés	Libellé de fonction	Coefficient
AAE IAM DPCSR	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 adjoint d'une entité de niveau 1 	2,5
	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1 responsable d'une entité de niveau 1 spécialiste 	3,0
	<ul style="list-style-type: none"> adjoint à un chef d'entité de niveau 2 expert responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents) 	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission 	2,5
	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 adjoint d'une entité de niveau 2 	3,0
	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service responsable entité de niveau 2 spécialiste 	3,5
	<ul style="list-style-type: none"> adjoint chef de service chargé de mission « à enjeux » responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents) expert 	4,0
	<ul style="list-style-type: none"> chef de service 	4,5

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de niveau 2 en DREAL. Les cotations 3,5 ou 4,0 - utilisées de façon limitée - correspondent à un encadrement important ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Agents affectés dans les autres services déconcentrés du MEEDDM, les SCN, les STC, la MIILOS

Grades concernés	Libellé de fonction	Coefficient
AAE IAM DPCSR	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 adjoint d'une entité de niveau 1 	2,5
	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1 responsable d'une entité de niveau 1 spécialiste 	3,0
	<ul style="list-style-type: none"> adjoint à un chef d'entité de niveau 2 expert responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents) inspecteur auditeur de la MIILOS 	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission 	2,5
	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 adjoint d'une entité de niveau 2 	3,0
	<ul style="list-style-type: none"> chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 responsable entité de niveau 2 spécialiste inspecteur auditeur de la MIILOS 	3,5
	<ul style="list-style-type: none"> chargé de mission « à enjeux » responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents) expert 	4,0
	<ul style="list-style-type: none"> responsable d'une entité supérieure à 2 délégué inter-régional de la MIILOS 	4,5

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de niveau 2. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée - correspondent à un encadrement important ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Annexe 9 : Contributions des représentants des personnels

Grenoble, le 19 janvier 2011



Robert BAYLOCQ

Secrétaire National

DDT de l'Isère

17 Bd Joseph Vallier

BP 45

38040 Grenoble Cedex 9

Tél : 04 56 59 42 58

mel: Robert.Baylocq@i-carre.net

Monsieur REBUFFEL, coordonnateur
de la MIGT 1

Madame DUBAIL, inspectrice
d'administration au CGEDD

Monsieur FOCRET, inspecteur
d'administration à la MIGT 1

Madame , Messieurs,

Dans le prolongement de notre rencontre du 8 décembre dernier, je vous transmets - au nom de notre syndicat - nos principales propositions et revendications concernant l'avenir des attachés du MEDDTL.

Elles s'articulent autour des items suivants :

- la fongibilité des postes et le recrutement des attachés
- le déroulement de carrière et le passage au principalat
- le CIGEM
- la PFR

Je vous transmets en pièce jointe un document détaillé pour chacun de ces sujets que nous avons abordés globalement lors de notre réunion.

Je me permets juste de détailler ou de compléter certains d'entre eux.

1/ Fongibilité des postes et recrutement

La fongibilité est pour nous un « acquis » de GRH qui doit être impérativement maintenu et développé à la lumière des besoins en compétences exprimés par les services, de l'évolution des métiers du MEDDTL. Cette fongibilité doit être encrée dans les pratiques de GRH par des actes forts que sont des pré-CAP et des CAP communes, a minima avec les autres corps du MEDDTL concernés par des postes publiés sur liste commune.

Le recrutement des attachés doit être accru puisque ces derniers disposent des compétences nécessaires pour occuper tous les postes, à quelques exceptions près.

Les outils existent pour cibler le cas échéant des profils particuliers de compétences comme le ministère l'avait fait en 2002 (notamment le concours sur titre)

L'UNSA-UPCCASSE souhaite également que vous demandiez à la DRH les raisons qui conduisent à ne plus recruter d'attachés - analystes issus des IRA, alors que des besoins importants ne sont pas pourvus !

2/ Accès au principalat (et au futur 3ème grade) et déroulement de carrière

Les règles de gestion actuelles doivent être confirmées pour donner la souplesse nécessaire en terme de GRH, poursuivre le pyramidage du corps et constituer le vivier des cadres supérieurs amenés à accéder au futur grade d'attaché hors - classe.

Elles doivent résolument s'inscrire dans l'évolution d'une administration de missions que sous-tend très largement le projet stratégique ministériel ainsi que dans les politiques jugées prioritaires par notre ministère.

Enfin, elles doivent répondre aux souhaits de stratégie de carrière des agents tenant compte de la typologie du corps (féminisation importante), de son pyramidage en terme d'âge et des souhaits des agents en fonction de leurs contraintes. **Pour l'UNSA-UPCASSE, chaque attaché doit pouvoir, dans la durée et selon ses choix personnels, accéder au grade d'attaché principal, au même titre que d'autres corps de catégorie A de notre ministère qui finissent systématiquement au grade supérieur en fin de carrière.**

C'est à partir de là à l'administration d'organiser les options et les modes d'accès selon les besoins qu'elle juge nécessaire, les choix de carrière (accéléré avec mobilité géographique ou de promotion décalée dans le temps pour d'autres) concernant des agents qui ont démontré leur parfaite réussite sur leur(s) poste(s) de premier niveau.

La place des attachés principaux dans l'encadrement supérieur est incontestablement une préoccupation dont nous vous avons fait part, à la lumière des évolutions constatées, des concurrences accrues face à des postes moins nombreux, des nominations faites sur les emplois fonctionnels de DATE ou, plus récemment, des évolutions qui vont intervenir au titre du statut d'emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État (Décret no 2012-32 du 9 janvier 2012). En effet, seuls les agents dont les corps finissent au HEB pourront accéder, sous certaines conditions, ce qui va exclure de fait les attachés principaux !

Notre organisation syndicale demande la mise en place d'un tableau de bord de suivi de la place de tous les corps dans les fonctions de direction ou d'encadrement supérieur des services. Cet outil, transparent et partagé, doit permettre objectivement d'informer la DRH sur les évolutions et les ajustements à apporter.

Au sujet des débouchés de promotion vers l'encadrement supérieur, ils restent – en pratique - très limités tant vis à vis des administrateurs civils que vis à vis des inspecteurs d'administration et du développement durable. Il serait toutefois opportun de voir comment les modes d'accès au corps des IADD, pourraient permettre à des agents relativement jeunes et ayant démontré de très brillantes capacités professionnelles (expertise métiers, conduite de projets importants et au changement ...) d'entrer dans ce corps propre au ministère, tout préservant un accès possible pour des agents plus en fin de carrière.

L'UNSA-UPCASSE réitère sa demande de réactivation du comité de domaines dédié aux métiers d'administration générale : voilà bientôt quatre ans que la DRH y travaille, sans concrétisation ! Est-ce une volonté de ne rien faire au prétexte que les activités support doivent être réduites, alors même que les besoins en terme de compétences en la matière n'ont jamais été aussi importants dans le cadre des réformes engagées ?

3/ CIGEM

Ce point est particulièrement lié à l'item précédent, mais **il est primordial de profiter de la période transitoire pour rattraper le retard observé** et créer les conditions optimales pour utiliser les outils permettant de fluidifier le déroulement de carrière des attachés et débloquer l'accès à notre corps pour nos collègues de la catégorie B.

Nous souhaitons attirer votre attention sur **l'importance du calendrier d'adhésion** et de son articulation avec la campagne de promotions de 2013 : il ne faut pas perdre de temps et notre syndicat a légitimement des inquiétudes lorsque l'on voit les retards pris par notre ministère pour l'adhésion au NES des agents de la catégorie B ...

Enfin, la latitude donnée au ministère pour fixer la clé de répartition entre examen et passage au choix pour l'accès au principalat constitue à l'évidence une réelle opportunité pour répondre aux principes évoqués plus haut.

L'UNSA-UPCASSE vous demande également de rappeler au ministère vos propositions contenues dans votre rapport de juillet dernier qui reprennent la plupart de nos revendications quant à l'emploi fonctionnel de CAEDAD (conditions d'accès, nombre de postes eu égard à la hausse prévisionnelle du nombre de promouvables issus du statut commun d'attaché de 2005, l'éligibilité au « coup de chapeau » ..), pour une mise en œuvre effective. Les CAEDAD vont constituer le vivier de nomination sur le grade d'attaché hors – classe. Il est donc capital de se préparer au mieux à cette échéance!

4/ PFR

Les évolutions constatées nous inquiètent fortement quant aux pratiques d'harmonisation observées ici ou là ainsi qu'au regard des dotations consenties au titre des mesures catégorielles et particulièrement dans le cadre du projet de 2012.

L'UNSA a rappelé sa revendication d'un instrument de mesure référent, objectif et neutre, donnant un sens compréhensible et équitable aux mesures catégorielles des corps lorsque celles-ci visent à réduire les écarts, afin que les agents d'un même ministère ou d'une même communauté de travail, à métier similaire, soient rémunérés sur les mêmes bases. **Seule la manière de servir peut générer une différence acceptable, sous réserve qu'elle soit démontrée.**

Or, force est de constater que les écarts qui s'étaient réduits avec nos collègues ingénieurs vont s'aggraver de nouveau avec le projet catégoriel de 2012 : l'UNSA - UPCASSE tient à le dénoncer et vous demande d'intégrer ce point dans nos revendications. Cela nous semble d'autant plus important et grave à la fois puisqu'il n'a pas échappé à notre organisation syndicale que les contraintes budgétaires allaient peser de plus en plus.... Dans ces conditions, donner du sens aux mesures catégorielles doit inciter à réduire les écarts et sûrement pas à les aggraver, à la fois pour répondre à un objectif de justice sociale et à une reconnaissance en matière de gestion des ressources humaines.

L'UNSA - UPCASSE attire également votre attention sur les processus d'harmonisation indemnitaire au sein des services car il y a de réelles inégalités constatées qui ne peuvent que générer des insatisfactions et au final, très probablement, des recours judiciaires. Nous vous joignons l'étude réalisée par notre syndicat sur la PFR en administration centrale qui illustre bien le propos.

Nous pouvons citer l'exemple des agents de nos collègues, en poste dans les MIGT, pour lesquels le barème de PFR de SD leur est appliqué, quand celui d'administration centrale est prise en compte pour les régimes indemnitaires de nos collègues ingénieurs.

Les créations de SCN impliquent des harmonisations indemnitaires, qui quelque part, ne peuvent que répondre à l'esprit de l'avis rendu par le Conseil d'État sur le projet de CIGEM que lui a soumis le Gouvernement en 2009.

Enfin, nous avons fait la démonstration au ministère que la mise en place de la PFR pour les nouveaux attachés principaux et CAEDAD se traduirait par des coefficients d'entrée de part R dans le dispositif particulièrement bas (1,5), qui conduisent à ce que la « remontée » vers un indemnitaire moyen soit particulièrement longue. Cela risque de rendre moins

attractif le passage au principalat et une observation particulière de cette évolution est indispensable.

De plus, les amplitudes très fortes de modulation de la part PFR relevées dans certaines zones d'harmonisation ne peuvent qu'inquiéter pour l'avenir.

Il faut une doctrine commune définie par la DRH, la mise en place d'un véritable pilotage ainsi que d'une coordination garants d'une parfaite équité de traitement.

Enfin l'articulation bien mal organisée en terme de PFR entre l'entretien professionnel et la fixation de la part R est à revoir impérativement.

Toutes ces raisons ne peuvent que militer pour le maintien des commissions indemnitaires avec les organisations syndicales représentatives des corps, mais qui doivent être de véritables lieux de dialogue social et de régulation, pour concourir à plus de transparence dans les décisions indemnitaires.

Enfin, l'UNSA-UPCASSE souhaitait vous faire part de sa satisfaction sur la qualité de nos échanges lors de notre rencontre de décembre dernier et vous remerciait de votre attention.

Je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Secrétaire National,

Signé

Robert BAYLOCQ

PJ : 2



**Positions de l'UNSA-UPCASSE exprimées lors de l'audition menée par le CGEDD
sur le corps des attachés du MEDDTL
08 décembre 2011**

Fongibilité

- La fongibilité des listes de postes d'encadrement constitue un acquis sur lequel il est hors de question de revenir. La fongibilité est un des éléments structurants de l'identité de notre ministère
- L'attractivité du Ministère, notamment chez les jeunes attachés et ceux qui sortent des IRA ou dans le cadre de détachement, repose très largement sur la diversité des postes liés la fongibilité
- L'évolution des métiers « opérationnels » au sein du ministère engagée depuis 2007 et tout particulièrement dans le cadre de la mise en œuvre du Grenelle, justifie de formations initiales très diverses dont disposent de plus en plus les attachés diplômés des universités.
- Un nombre important de services (notamment déconcentrés) exprime le besoin d'agents ayant des connaissances et des compétences dans la conduite du changement, compétences présentes dans le corps des attachés de par la diversité de leurs formations, notamment orientées vers les sciences humaines.
- Afin de maintenir et renforcer la fongibilité, des pré-cap et des cap communes (attachés, ingénieurs) devraient être organisées, garantissant ainsi la transparence des décisions de l'administration. Il ne s'agirait pas de cap uniques mais bien communes.
- Afin de disposer des éléments d'appréciation utiles, l'UNSA-UPCASSE propose la création d'un observatoire de la fongibilité, alimenté par les résultats des CAP mobilités des attachés et des ingénieurs.

Passage au 2ème et au futur 3ème niveau de grade

- La diversité des modalités de mobilité (géographique, fonctionnelle, structurelle, projet professionnel) est acquise depuis 2007, ce qui a rendu possible un début de rattrapage du pyramidage du corps grâce au ratio de promotion du corps obtenu (10%) . En l'absence de cette diversité, ce ratio resterait virtuel dans la poursuite du repyramidage du corps des attachés du MEDDTL. Elle doit donc être maintenue et consolidée
- L'UNSA-UPCASSE invite à mener une réflexion sur la contrainte que constitue une mobilité géographique et sur la « rémunération » de ce risque dans le cadre d'une carrière plus dynamique choisie par les agents.
- Sur la question de la déconnexion entre le grade et la fonction, l'UNSA-UPCASSE

considère qu'il convient de tenir dûment compte des évolutions de notre ministère, à la fois en matière de structure (réorganisation, mutualisation, directions interministérielles) ainsi qu'en matière de modes d'action (évolution vers une administration de mission).

CIGEM

- Pour l'UNSA-UPCASSE, l'emploi fonctionnel constitue le vivier naturel du 3ème grade d'attaché hors classe, crée par le CIGEM. Il est très important que les recommandations du CGEDD faites en 2011 au sujet des emplois fonctionnels soient effectives et se concrétisent rapidement.
- La révision des règles de gestion induite par le CIGEM doit concrétiser une rupture avec la gestion malthusienne des promotions antérieures et sortir des schémas de référence désuets où le critère d'encadrement prédomine sur tous les autres. Les règles fixées doivent reconnaître le déroulement de carrière des agents qui s'inscrivent dans l'évolution des missions du ministère et où le management des projets doit être très sérieusement revalorisé.
- Les mesures transitoires obtenues dans le cadre du CIGEM doivent être utilisées pour poursuivre le rattrapage par rapport aux retards observés (pyramidage, emplois fonctionnels occupés).
- La question centrale est celle relative à la clé de répartition des modalités d'accès au principalat (actuellement 2/3 examen professionnel – 1/3 passages au choix) dont un réexamen devrait être réalisé à la lumière de données précises et actualisées sur le pyramidage des âges et sur les postes occupés. L'UNSA-UPCASSE demande à la DRH de fournir ces données.
- L'UNSA-UPCASSE souhaite une adhésion impérative au CIGEM en 2012 en reportant si nécessaire les CAP de promotion de 2012 à 2013 pour intégrer les modifications de gestion induites par cette adhésion et préparer au mieux les campagnes de promotion.

PFR

- L'UNSA-UPCASSE exige :
 - ✓ Une part Fonction mentionnée sur toutes les fiches de postes, dans la transparence ;
 - ✓ Une part Fonction similaire en toutes circonstances et pour tous les corps sur un même poste, c'est-à-dire, dans la durée et dans un même service lorsque les missions ne sont pas modifiées ;
 - ✓ Une égalité de traitement pleine et entière entre les niveaux départemental et régional concernant les part Fonction.
 - ✓ La parité indemnitaire avec nos collègues ingénieurs en vue de consacrer l'attractivité des métiers du ministère pour les attachés issus d'autres ministères ou en sortie d'IRA et d'assurer une équité de traitement entre les cadres de ce ministère.
- L'UNSA-UPCASSE demande que soit élaborée et transmise une synthèse des pratiques des DREAL et des MIGT en matière d'harmonisation de la PFR. En effet, la DRH doit veiller à la bonne application des règles de gestion dans l'ensemble des services ainsi qu'à l'homogénéisation des pratiques (voir annexe relative au bilan PFR 2011 en administration centrale réalisé par l'UNSA-UPCASSE). À ce titre, l'UNSA-UPCASSE demande le maintien des commissions indemnitaires dans l'ensemble des périmètres d'harmonisation (à titre d'exemple, la DREAL Aquitaine a refusé de tenir une telle commission pour l'année 2011).
- Dans cette optique, l'UNSA-UPCASSE demande à ce qu'un bilan PFR soit réalisé en coordination DRH/CGEDD.



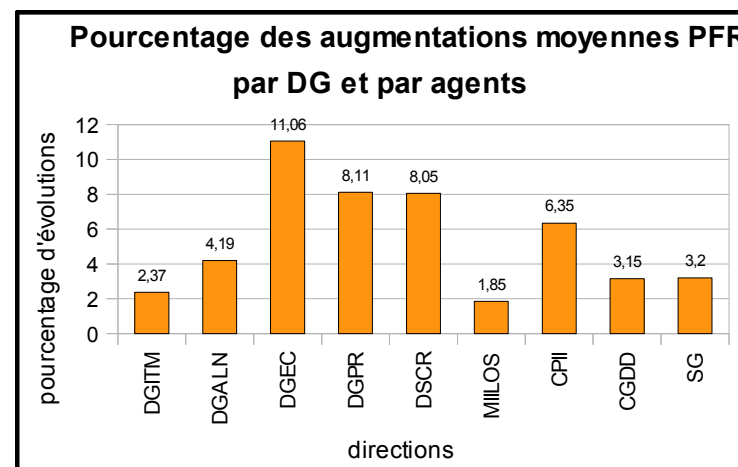
Analyse statistique des évolutions de la PFR 2011 des attachés de 1er niveau en Administration centrale

Variation globale de la PFR 2011

Les documents fournis par l'Administration dans le cadre de la commission indemnitaire de centrale ne comportaient comme seul élément de comparaison que le pourcentage global d'évolution du régime indemnitaire de l'agent, sans qu'une distinction ne puisse être opérée entre l'évolution de la part F et l'évolution de la R. Pour autant, il est possible d'en tirer un élément d'analyse intéressant relatif à la situation de chaque direction générale.

En effet, le tableau ci-après montre le taux d'augmentation moyen par agent et par DG de la PFR 2011.

SERVICES	NOMBRE AAE/SERVICES	% d'augmentation par agent
DGITM	106	2,37
DGALN	94	4,19
DGEC	12	11,06
DGPR	16	8,11
DSCR	15	8,05
MIILOS	23	1,85
CPII	19	6,35
CGDD	33	3,15
SG	193	3,20
TOTAL	511	5,37



Observations

Les petites directions présentent des taux d'augmentation par agent supérieurs à ceux des services à forts effectifs. Deux explications

- Soit la DGEC, la DSCR et la DGPR présentaient un retard important par rapport aux autres services lors du passage à la PFR en 2010, ce qui a

nécessité un rattrapage lors de l'exercice 2011

- Soit ces services disposaient de marge de manœuvres budgétaires plus importantes que les DG fortes en effectifs, ce qui sous-entendrait qu'il serait plus judicieux d'être rattaché à une petite structure

En outre, il faut tenir compte des nouvelles possibilités d'évolutions de la part Fonction prévues pour l'exercice 2011, évolutions qui peuvent en partie expliciter les résultats précédents.

Évolutions de la part fonction au titre de la PFR 2011

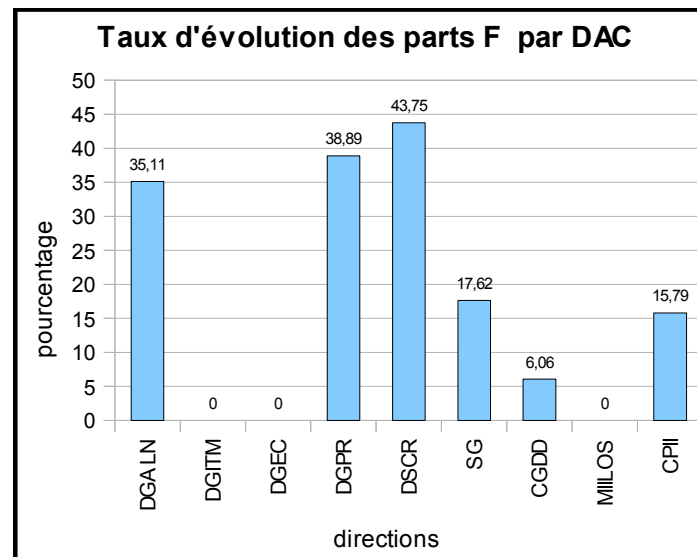
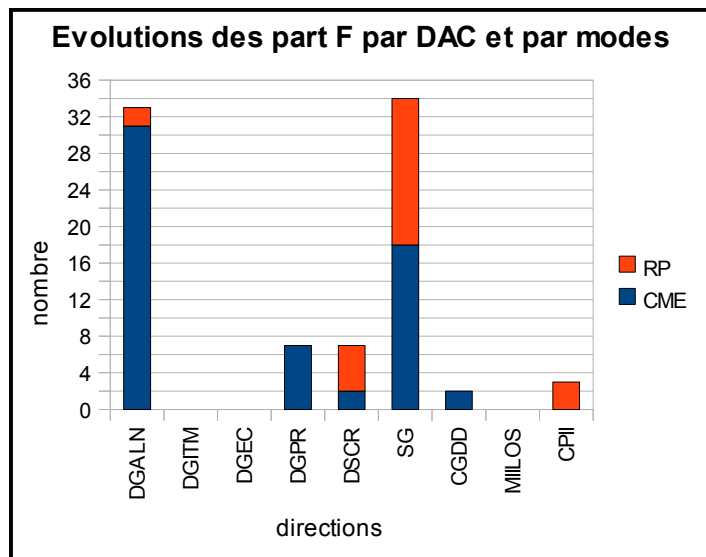
La note de gestion du 4 juillet 2011, relative à la PFR pour les attachés du MEDDTL, prévoyait deux évolutions possibles de la part Fonction :

- un agent, qui occupe son 3ème poste de chargé de mission, et dont l'expertise est reconnue par son chef de service (CME)
- un agent qui occupe le poste de responsable de pôle (RP)

À partir des documents transmis et modifiés suite à la 1ère réunion indemnitaire du 07 novembre (documents toujours incomplets au regard des règles fixées dans la circulaire de 2007 relative à l'organisation des Commissions indemnitaires) , l'UNSA a réalisé une étude statistique de l'application de ces nouvelles modalités d'évolutions de la par F. Les résultats apparaissent dans le tableau et les graphiques ci-dessous :

- Nombre d'agents ayant bénéficié d'une évolution de leur part F (+0,5 points) au titre des nouveaux critères de la note de gestion
- taux d'évolution des parts F par directions

SERVICES	Chargé de mission expert	Responsable de pôle	Taux par services (rapporté à l'effectif)
DGALN	31	2	35,10%
DGITM	0	0	0%
DGEC	0	0	0%
DGPR	7	0	38,90%
DSCR	2	7	56,25%
SG	19	16	18,13%
CGDD	2	0	6,10%
MILOS	0	0	0%
CPII	0	3	15,79%

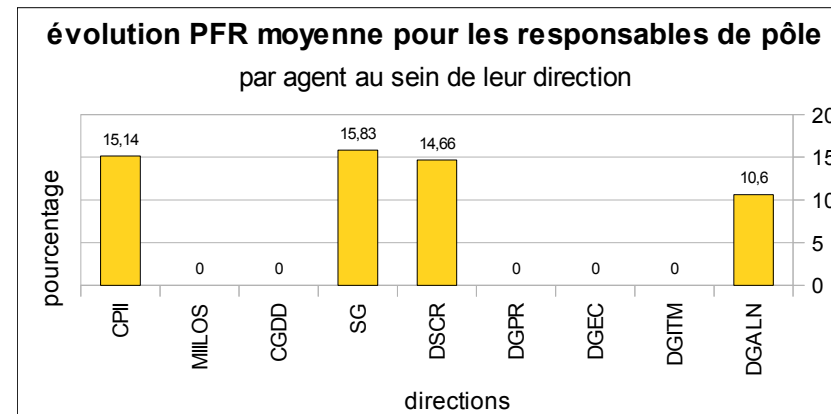
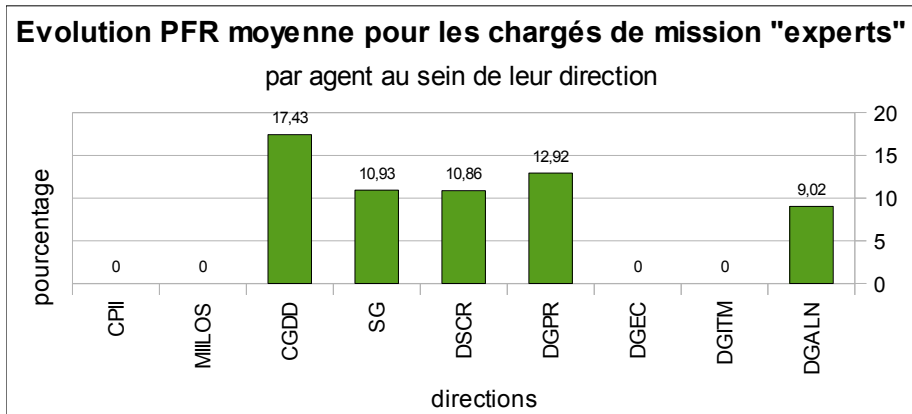


Nombre d'attachés dont la part F a évolué/nombre d'attachés total au sein de chaque DG

Observations

➤ inégalité de traitement entre les agents en fonction des services

- La DGITM, LA DGEC et la MILOS n'ont fait remonter aucune proposition d'évolution de la part F de leurs agents attachés. Une première inégalité existe entre les agents qui appartiennent à des services ces services et les autres.
- Des disparités importantes existent en outre entre les services qui ont fait remonter ce type de propositions. On constate que le Secrétariat général se distingue par un taux moyen de 18%, alors qu'il constitue le service dans lequel on retrouve le plus d'attachés. Là encore, faut-il travailler dans une structure plus petite pour espérer bénéficier d'une gestion de proximité plus attentive ?
- Les agents « responsables de pôle » ont connu une progression de leur part F supérieure (en moyenne 15,12%) par rapport à leurs collègues « chargés de mission experts » (en moyenne 10,4%). Dans chacune des directions qui a fait remonter des propositions d'évolution de la part R au regard de ces deux options, le taux global d'augmentation de la PFR est supérieur pour les responsables de pôle (voir graphiques page suivante). Faut-il considérer que de manière « inconsciente », les chefs de services favorisent les agents responsables de pôles et leurs attribuent en conséquence une part R plus importante qu'à ceux dont l'expertise est pourtant reconnue par leur chef de service? Ce dernier point tend à démontrer le manque de fiabilité du système PFR et les risques de « dérives » auxquelles ils peut conduire.

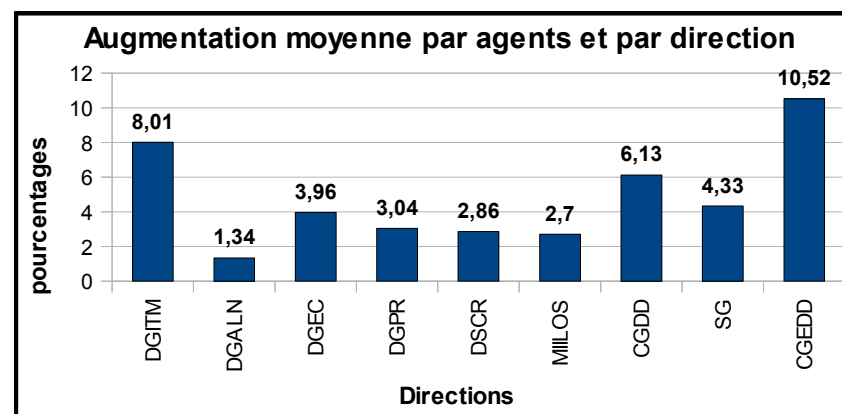


- L'inexistence d'une doctrine de la DRH du MEDDTL sur la reconnaissance de l'expertise d'un agent par son chef de service
 - En effet, le constat que certains services ont appliqué la note de gestion de la PFR 2011 et d'autres non, démontrent, s'il en était besoin, l'absence de pilotage et d'homogénéisation des pratiques par la DRH.

Analyse statistique des évolutions de la PFR 2011 des attachés de 1er niveau en Administration centrale

Variation globale de la PFR 2011

Service	nombre APAE	% d'augmentation par Agent
DGITM	45	8,01
DGALN	43	1,34
DGEC	5	3,96
DGPR	4	3,04
DSCR	8	2,86
MILOS	23	2,7
CGDD	16	6,13
SG	85	4,33
CGEDD	12	10,52
total	241	4,77



Analyse par l'UNSA de la note de gestion PFR attachés du 4 juillet 2011

Pour compléter ces données statistiques, nous vous invitons à prendre connaissance de l'analyse réalisée par l'UNSA-UPCASSE de la note de gestion de la PFR attachés du 4 juillet 2011.

<http://unsa-upcasse.syndicat.i2/pfr-2011-l-analyse-de-l-unsa-a836.html>

Recours PFR

L'UNSA-PCASSE a mis au point tout un arsenal juridique afin de vous aider à élaborer vos recours, qu'ils soient gracieux auprès de votre supérieur hiérarchique, en CAP ou au tribunal administratif. Des modèles de recours, de courriers, en fonction des différentes situations qui se présentent ont été pré-établis afin de faciliter et d'assurer la recevabilité des recours PFR. Cet arsenal comprend :

- modèle de réclamation pour la notification PFR
- modèle de recours gracieux
- modèle de recours CAP
- modèle de lettre au tribunal administratif

L'UNSA invite les agents qui ne seraient pas satisfaits par leur PFR 2011, ou qui n'auraient pas reçu leur notification, à prendre contact avec François Pyot, permanent UNSA Administration centrale et services déconcentrés d'Ile-de-France.

01.40.81.71.19

bali.unsa-ac@i-carre.net

Plo I, 3ème étage

L'UNSA-UPCASSE se tiendra à vos côtés pour vous accompagner dans cette démarche.



USEE / CFDT 30, passage de l'Arche
92055 LA DEFENSE Cedex
tél. 01.40.81.24.00 fax : 01.40.81.24.05
courriel : cfdt.syndicat@i-carre.net
Internet : www.cfdt-ufeem.org

Contributions CFDT

Le positionnement des attachés dans les services

La réalité de notre ministère technique a été de tous temps de privilégier les corps de la filière technique dans un ordre bien établi (IPEF d'abord, puis ITPE ensuite). Qu'il s'agisse des modalités d'affectation des personnels, des choix en cas de concurrence la réalité privilégie rarement les cadres de la filière administrative. A cette réalité des affectations et des mobilités s'ajoute un différentiel de rémunération lié au régime indemnitaire et plus largement les différences en terme de déroulement de carrière.

Si les attachés de premier niveau ont démontré leur capacité à investir des domaines professionnels de plus en plus larges, force est de constater qu'il n'en est pas de même lorsqu'ils arrivent au second niveau ».

Dans cette optique, nous rappelons notre attachement aux listes de publications communes. Pour compléter ce dispositif et lui donner une efficacité améliorée nous rappelons notre demande, partagée par l'ensemble de nos élus en CAP, de CAP conjointes ou, à défaut, de pré-CAP communes pour assurer une réelle transparence des débats sur les choix des profils en matière d'affectations. Un courrier commun de l'ensemble de nos élus de catégorie A avait été adressé en ce sens à la DRH.

Ainsi sur les réorganisations des services, la CFDT demande la diffusion régulière et actualisée du positionnement des attachés dans les DREAL et DDI comme en administration centrale. En effet, les évolutions des structures et de leur organisation ont conduit le plus souvent à une réduction du nombre de postes d'encadrement. Dans l'ensemble des services les cadres de tous niveaux sont confrontés à une forte concurrence pour l'attribution des postes.

Notre attention aux conditions de travail et de gestion des attachés est constante. Dans les DDI nos craintes souvent se confirment : ils restent gérés par le MEDDTL mais leurs chefs de service, nouvellement nommés, viennent parfois d'autres administrations et méconnaissent les règles de gestion des attachés du MEDDTL. La volonté des préfets d'uniformiser les modes de gestion des corps sur les règles du ministère de l'intérieur ne manque pas non plus de nous inquiéter.

La CFDT est particulièrement vigilante au devenir de nos collègues dans ces services qui

ne doivent pas être lésés, de même qu'à la situation des attachés d'autres ministères (notamment l'agriculture) en position normale d'activité au MEDDTL : c'est pourquoi elle est favorable à la modification entreprise de la charte de gestion du corps intégrant les modalités de gestion des attachés entrant ou sortant du MEDDTL. Les agents ne doivent pas être pénalisés en raison de leur changement d'affectation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être renforcée. Cela passe par des débats à tous les niveaux. Cela passe par de sérieux et rigoureux débats étayés d'analyse et d'études d'impacts sur l'existant mais aussi sur les objectifs et les enjeux qui doivent être clairs et partagés au maximum. Nous en sommes loin au regard de PRH 2013 mais aussi des discussions autour de la stratégie ministérielle. Les représentants des personnels sont, au mieux écoutés mais souvent ignorés, et les réflexions conduites sont essentiellement présentées sans réelle capacité et volonté de débattre, de négocier et de partager l'essentiel afin d'assurer la qualité des recrutements, des parcours professionnels, de valorisation des compétences pour mettre les services en capacité de relever les défis qui les attendent au service des citoyens et des politiques publiques du ministère qui replace l'homme au centre et soit des modèles en matière énergétique en matière d'environnement, d'aménagement, de logement, d'urbanisme et de transport.

Le régime indemnitaire : la PFR

La CFDT réitère sa désapprobation sur la mise en place précipitée de cette prime dès 2010 pour les catégories A administratives, sans information des agents, y compris de l'encadrement chargé de la mettre en oeuvre. Elle a, avec l'intersyndicale constituée avec l'UNSA et la CGT, demandé le retrait de la circulaire du 29 décembre 2009 relative à la PFR. Les constats que nous portons après deux exercices ne sont pas satisfaisants. Ils confirment nos craintes : un système peu voire pas lisible et particulièrement inégalitaire avec les mêmes effets pervers que l'ancien. Le renforcement de l'individualisme au mépris de l'efficacité collective trouve dans cette réforme à s'exprimer dangereusement. Nous le combattons et dénonçons l'absence de dialogue appuyé sur des données fiables et exhaustives.

La rigueur de l'administration à répondre aux demandes CFDT de vérification et de transparence dans le maintien des niveaux de régimes indemnitaires, dans le temps, comme d'en limiter les dérives est loin d'être exemplaire. Le bilan présenté en 2011 a appelé de notre part beaucoup d'interrogations dont nous attendons toujours les réponses. Les nombreux recours formulés par les agents, montrent bien le manque de transparence et l'iniquité du dispositif.

L'absence de garantie du maintien du montant de la prime sur 3 ans comme au MAPRAT et le flou sur les évolutions des montants de référence ne manque pas de nous inquiéter dans un contexte de rigueur budgétaire. Le gel des traitements conjugué à l'augmentation du taux de cotisation retraite appauvri les personnels. Le minimum fonction publique est porté légitimement à l'indice majoré 302 place le début de la catégorie A à 15% au dessus.

Sur le plan indemnitaire, la CFDT revendique l'harmonisation des primes entre techniques et administratifs à fonctions égales. D'ailleurs, n'y a-t-il pas là matière à s'interroger sur l'égalité professionnelle ? Ce sont en effet les corps administratifs fortement féminisés qui ont les régimes indemnitaires les plus faibles ! Quelle étude aussi en terme d'égalité professionnelle sur les déroulements de carrière au sein du corps des attachés et plus globalement, dans l'accès aux postes rémunérateurs ?

Compte-tenu de ces éléments, la CFDT s'est déclarée défavorable à l'extension de la PFR aux corps de catégorie B tant qu'un bilan précis de la mise en œuvre de la PFR pour les corps de catégorie A n'aura pas été transmise aux organisations syndicales. L'administration est passée outre !!!

L'entretien professionnel

La CFDT rappelle la nécessité pour chaque agent de bénéficier d'un véritable entretien annuel professionnel. Ce doit être un vrai moment d'échange sur l'ensemble des problématiques que rencontre l'agent au sein de son service, dans ses relations sociales comme hiérarchiques. Les objectifs, les évaluations de leur atteinte ou pas doivent être particulièrement corrélés aux moyens dont disposent les agents pour assurer leurs missions et fonctions. L'absence de cet entretien dénote un manque de considération de la hiérarchie pour l'agent. Elle est préjudiciable puisqu'il constitue l'une des bases de référence pour l'attribution des bonifications et des primes.

Les bonifications

Depuis l'abandon de la notation et la mise en place de nouveaux outils de gestion la réussite n'est pas toujours au rendez vous des échéances en terme d'avancement d'échelon et de mise en œuvre des bonifications. La CFDT demande qu'un bilan définitif de l'attribution des bonifications soit communiqué au plus vite au CTM et dans chaque CAP concernée chaque année.

La CFDT prend note que l'administration a annoncé le lancement de la campagne de bonification pour 2009 et 2010. Force est de constater que comme pour la PFR, l'attribution des bonifications s'est faite dans la confusion alors même que de nombreux services se réorganisaient.

La CFDT demande que soient communiquées dans les meilleurs délais aux organisations syndicales, leurs conditions d'attribution, que les services aient des instructions claires et les agents une information en amont.

Les fusions de corps

Si la CFDT n'est pas opposé par principe à la fusion des corps d'attachés des différents ministères ainsi qu'à la fusion de certains corps du MEDDTL à faible effectif au sein du corps des attachés pour répondre et élargir les possibilités de mobilités, pour favoriser de vrais parcours professionnel, dans un contexte de réduction des effectifs, il convient que ces dossiers soient traités avec sérieux et rigueur. Pourquoi pas, en particulier, accueillir les chargés d'études documentaires, les délégués du permis de conduire qui le souhaitent, dans le corps des attachés. Dans le même temps, l'annonce de la création d'un nouveau corps interministériel de chargé d'études documentaires ne répond pas forcément aux attentes des agents de ce corps au sein du MEDDTL : les demandes régulières de détachement dans le corps en témoignent.

Bien entendu, les fusions doivent se faire en s'alignant progressivement sur les niveaux indemnitaires les plus favorables et dans le respect des spécificités de chaque corps.

La CFDT souhaite également connaître l'état des réflexions concernant les personnels

des corps des délégués au permis de conduire qui demandent fréquemment des détachements dans le corps des attachés compte-tenu du peu de perspectives de carrière dans leur corps.

L'avenir du corps des attachés

Dans une période très troublée au sein de la fonction publique d'État, la CFDT s'interroge sur les intentions de l'administration concernant le corps des attachés. Le relèvement légitime du salaire minimum de la fonction publique à l'indice majoré 302 place le début de la catégorie B à moins de 2,5% de ce minimum et le début de la catégorie A à moins de 15%. Le re-pyramidage du corps a permis, et nous nous en félicitons, une augmentation du taux des promotions ; Il doit être poursuivi notamment pour le passage de B en A en répondant aux demandes de transformations d'emplois de B en A au profit des secrétaires administratifs de nos services. Il convient également de favoriser, à l'instar d'autres corps, les conditions d'accès au second grade permettant au minimum une fin de carrière au second grade pour tous.

Nous ne pouvons pas manquer de relever et de nous interroger sur les dérives en matière de gestion des personnels comme sur des expressions relatives aux personnels à haut potentiel. C'est quoi un haut potentiel : c'est le niveau d'études ? C'est la volonté de faire carrière ? C'est apprécié comment et par qui ? Comment sortir de la difficulté à s'engager sur des plans de carrière à long terme compte-tenu du contexte contraint de la RGPP. Il est urgent de relancer les réflexions sur l'avenir et la construction de véritables parcours professionnels pour l'ensemble des attachés afin de préserver la qualité et l'efficacité des services publics.

Il est clair que les réorganisations et les baisses d'effectifs ont conduit à un tassement hiérarchique : plus d'attachés accèdent au second niveau de grade c'est notre demande. Il convient de mieux gérer ce vivier de cadre supérieur et de desserrer le goulot d'étranglement pour l'accès au corps d'administrateur civil. Pour assurer une évolution effective de carrière aux nombreux attachés qui souhaitent évoluer professionnellement, l'augmentation des emplois de conseiller d'administration de l'Équipement, mais aussi d'inspecteur de l'Administration du Développement Durable sont nécessaires. Elles sont demandées par la CFDT.

La DRH et les services locaux doivent être en appui et conseil auprès des agents pour leur permettre de construire de réels parcours professionnels. En clair :

Quand le ministère se lancera-t-il dans une réelle gestion des compétences ?

Est ce que la nouvelle organisation de la DRH et son bureau en charge des parcours professionnels peut y contribuer ? Allons nous sortir enfin d'une gestion comptable ?

Les capacités d'adaptation des attachés ne sont plus à démontrer dans notre ministère. Les champs investis par les attachés sont nombreux. Ils ne se limitent pas aux seules fonctions administratives. L'évolution de nos missions, de plus en plus régaliennes, conduit à l'ouverture de postes pouvant être tenus indifféremment par des attachés ou des ingénieurs.

De nombreux chefs de service peuvent considérer qu'il n'y a pas de grands écarts entre niveau de responsabilité d'un attaché et d'un attaché principal : pour autant la CFDT revendique que les attachés et attachés principaux puissent occuper des postes conformes à leur niveau de responsabilité (cf. charte d'orientation du corps) et de rémunération. Il s'agit de sortir de la seule logique du management, la conduite de projet,

l'expertise constitue des chemins à emprunter et/ou à conforter. Les services doivent demeurer vigilants à maintenir l'adéquation entre le niveau de grade et le contenu des postes.

La CFDT réitère son attachement à l'accès aux deux grades à la fois par concours, examen ou par proposition : cela garantit une diversité des profils et parcours en tenant compte des choix personnels. Nous sommes demandeurs d'une réflexion sur les conditions d'adaptation statutaire mais nous n'accepterons pas de modification substantielle des grands équilibres entre modalités d'avancement sans étude d'impacts. Nous connaissons trop les dérives qu'apportent parfois certains déséquilibres comme celui de privilégier essentiellement les avancements au choix.

La CFDT est favorable à la mise en place du corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés et notamment de l'inscription (grade à accès fonctionnel) du GRAF au sein du MEEDTL pour notre ministère. Mais où en est-on aujourd'hui alors que l'objectif était une mise en place en 2012 ? Quelle association des organisations syndicales représentatives au CTM et en CAP ? Pourquoi les réflexions sur la fusion des corps d'ingénieurs indiquent-elles un indice de sommet à HEB pour leur GRAF et à seulement HEA pour celui des attachés ?

Enfin, l'ouverture d'une réflexion sur l'emploi des seniors dans l'administration, tenant compte du recul de l'âge de départ à la retraite (emploi & déroulement de carrière) reste à engager.



Expression CFDT sur les évolutions statutaires

Au cours de l'année 2011, des discussions se sont tenues sur les évolutions des corps de catégories A au niveau des fonctions publiques. La CFDT y a pris toute sa part.

Le projet de mettre en œuvre un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) constitue une première étape même si ces discussions nous ont laissé sur notre faim. Clairement, le compte n'y est pas au regard de nos ambitions initiales. Cette absence d'ambition pour rénover les statuts dans un seul portée par les services de la fonction publique est contestée. Nos intervention ont certes permis quelques améliorations mais nous sommes encore loin du compte.

Nous rappelons notre volonté de voir aboutir une réforme réellement ambitieuse et source d'améliorations pour le plus grand nombre d'Attachés et non seulement pour quelques uns. Cette réforme ne doit donc pas se résumer à l'ajout de quelques points d'indices et d'échelons en fin de carrière. Les missions et fonctions des attachés, l'organisation du nouveau corps (nombre de grades, échelonnement indiciaire), les modalités de recrutement, leur répartition entre les différents modes, les modalités de changement de grade (tableau d'avancement, examen professionnel, ratio promus sur promouvables), les conditions de reclassement dans le nouveau statut (pour un gain immédiat pour tous) sont aussi essentielles. Elles concernent le plus grand nombre. Nos revendications portent sur :

- **Un corps organisé en trois grades pour pérenniser le statut d'emploi**
 - Premier grade : 10 échelons entre les indices majorés 395 et 705 avec une accélération notable des débuts de carrière ;
 - Deuxième grade déroulant jusqu'à un indice majoré de 962 (indice brut HEA) ;
 - Troisième grade : déroulant jusqu'à un indice majoré de 1057 (indice brut HEB) ;
- **Modes de recrutement** : 50 % en externe (y compris sur titres) et 50% en interne réparti sur un concours interne pour 15%, un examen professionnel pour 25% et une liste d'aptitude pour 10%; La relance de la promotion sociale est une impérative nécessité.
- **Avancement de grade**: par tableau d'avancement pour 1/3 postes et par examen professionnel pour 2/3 des postes avec possibilité de report de l'un sur l'autre pour éviter de perdre toutes possibilités de promotions. Un ratio promus sur promouvables égale au moins à 20% pour les avancements de grade. Il s'agit de rendre les carrières attractives et d'assurer la constitution de viviers ;
- **Régime indemnitaire** : La parité avec celui des personnels des corps techniques exerçant les mêmes fonctions ou responsabilités. L'intégration progressive du régime indemnitaire dans le salaire doit être envisagée avec une remise en ordre des différents régimes du ministère ;

- **Un plan pluriannuel de transformations d'emplois de secrétaires administratifs en attachés** : à hauteur de 1000 emplois ce plan doit reconnaître les fonctions exercées et répondre à l'enquête menée par les services de la DPSM en 2001 auprès des services déconcentrés. Cette enquête a reconnu le positionnement de nombreux secrétaires administratifs sur des emplois du premier niveau de la catégorie A. Ce plan de transformation devrait prévoir un dispositif de recrutement adapté et des affectations sur place comme la DRH l'avait proposé pour les transformations de adjoints administratifs en secrétaires administratifs ;
- **Une réflexion approfondie, menée dans le cadre d'un dialogue social renforcé de concertation, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs du corps** : il faut mettre fin notamment à la boîte noire de la DREAL qui a remplacé celle des chefs de MIGT et instituer à toute étape de classement des personnels une instance paritaire consultative. Ceci n'exclut pas de valoriser et de renforcer les travaux des conseillers de gestion au plan national comme régional pour améliorer les conditions de gestion et le conseil aux personnels.

Enfin pour assurer la transparence et permettre tous les débats utiles sur les affectations relatives aux postes offerts sur les listes communes, nous proposons de réunir l'ensemble des CAP en formation conjointe pour traiter des mobilités des postes sur liste commune.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Montreuil, le 19 janvier 2012

Conseil général de l'environnement
et du développement durable

à l'attention de Monsieur Rebuffel

OBJET : contribution CGT sur les évolutions du parcours professionnel des attachés.

Monsieur,

Suite à la réunion du 8 décembre, nous vous faisons parvenir nos observations, non hiérarchisées, quant aux évolutions souhaitées par la CGT, pour la gestion du corps d'encadrement des attachés.

Les attachés ont toute leur place dans la totalité des fonctions stratégiques qui couvrent l'ensemble des domaines d'intervention du ministère et pas seulement l'administration de gestion.

En effet, le corps des attachés est alimenté par des agents détenant des qualifications et des compétences très diversifiées. Les attachés ne doivent pas être uniquement cantonnés aux fonctions supports, mais celles-ci doivent être valorisées, de même que les qualifications juridiques, économiques, managériales... de plus en plus nécessaires dans la fonction publique. Dans la fonction publique territoriale et dans le secteur privé, ces fonctions sont beaucoup mieux valorisées.

a) Recrutement et affectations :

La CGT propose :

- ✓ le renforcement de l'attractivité du MEDDTL avec, pendant l'année d'IRA, le développement de la formation spécifique aux politiques du ministère,
- ✓ l'augmentation du nombre de postes ouverts en sortie d'IRA,
- ✓ la valorisation de l'expérience professionnelle importante des catégories « B » du MEDDTL en augmentant le nombre de postes offerts à l'examen professionnel et à la liste d'aptitude,
- ✓ le recours ponctuel à des recrutements sur titre plutôt qu'à des recrutements de contractuels,
- ✓ le développement d'une formation continue de qualité tout au long de la carrière,
- ✓ la mise en place d'un groupe de travail spécifique avec les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (fusion, recrutement, formation initiale, de réorientation, continue ...).

Les listes communes de publication des postes de cadres de 1er niveau (A) et de cadres supérieurs (A+) doivent comporter des fiches de postes avec des profils de fonctions détaillés. Toutes les fiches de poste doivent impérativement mentionner la cotation (part fonction de la PFR) des postes.

Le calendrier des CAP mobilités des agents de catégorie A titulaires et non titulaires doit respecter une programmation équitable, ne plaçant pas la CAP des attachés beaucoup trop souvent en dernière position ...

b) Accès et progression dans le corps et accès à d'autres corps :

Pour la CGT, tout agent doit pouvoir bénéficier d'une véritable progression dans son déroulement de carrière, accéder aux grades supérieurs de son corps et aux autres corps.

Tous les attachés doivent donc pouvoir accéder au 2ème niveau sauf cas exceptionnels justifiés.

Cela suppose :

- La fixation de taux promus/promouvables adaptés.
- la fin de la mobilité quasi-obligatoire après l'accès au principalat qui n'a aucun fondement juridique. Pour mémoire, les attachés d'administration centrale, avant la création du corps fusionné, n'avaient pas obligation de mobilité. Toutefois, il a été constaté qu'ils l'effectuaient très rapidement. Cette disposition éviterait le renoncement au bénéfice de l'examen professionnel ou de l'inscription au TA ou LA, ce renoncement étant particulièrement mal vécu. La fin de l'obligation de mobilité permettrait aussi au ministère de maintenir et de développer des compétences sur des postes sensibles ou dans des domaines rares.

La CGT rappelle qu'elle n'est pas opposée par principe à la mobilité dans la mesure où elle ferait l'objet d'une meilleure organisation et d'une véritable concertation.

Par ailleurs, le corps des attachés est particulièrement défavorisé au regard des comités de domaine. Celui qui traite des missions RH a été mis en sommeil en 2008. Le support de l'entretien professionnel fait référence à ces comités pour une reconnaissance d'expertise ou de spécialité. Il en est de même pour la cotation de la part Fonction de la PFR. De plus, la qualité d'expert ou de spécialiste n'est reconnue que pour une période donnée.

En outre, nous contestons la multiplication des critères non statutaires de sélection utilisés en CAP promotions.

Enfin, pour la CGT, le déroulement de carrière d'un attaché doit permettre davantage d'évolution vers d'autres corps comme ceux des administrateurs civils ou des inspecteurs de l'équipement. Cela suppose là aussi, une politique volontariste de mise en valeur des attachés, de formation tout au long de la carrière ainsi que des propositions d'accès à des postes à responsabilités.

Nous demandons que tous les postes de CAE ouverts soient pourvus en 2012.

c) Accompagnement des agents :

La CGT préconise un véritable accompagnement dans le parcours professionnel des attachés dès la première affectation.

Cet accompagnement doit permettre une réelle progression dans le déroulement de carrière en intégrant la formation continue, les réorientations éventuelles et les formations spécifiques nécessaires ainsi que le développement personnel de chaque agent.

Nous rappelons que le corps des attachés est un corps fortement féminisé et que peu de femmes atteignent les plus hauts niveaux. Une politique volontariste d'accès des femmes aux postes et grades de 3ème niveau est essentielle.

d) régime indemnitaire :

La CGT rappelle son opposition à la PFR.

Cet outil managérial est contre-productif, fait obstacle à la mobilité et il est un véritable casse tête pour certains chefs de services. Dès la deuxième année de mise en œuvre dans notre ministère, il est possible de constater des dérives importantes. L'objectif de reconnaître la qualité du service rendu par les agents n'est pas au rendez-vous. Certains agents sans avoir démérité, voient leur PFR gelée depuis deux ans. D'autres ont subi une baisse non motivée en 2011. La CGT refuse de cautionner la rémunération à la « tête du client ».

Elle réaffirme que le traitement indiciaire doit être l'élément essentiel de la rémunération.

La non-intégration de l'indemnitaire dans le traitement, induit une paupérisation des pensionnés en raison de la limitation de la base de la cotisation RAFP à 20% du traitement indiciaire brut et de la non-revalorisation de la valeur du point.

La CGT revendique un SMIC à 1700€ bruts et demande la refonte de la grille indiciaire sur cette base.

e) CIGEM

La CGT réaffirme que le CIGEM est loin de répondre à toutes les revendications portées par les attachés mais la création d'un grade à accès fonctionnel est un progrès par rapport à l'actuel emploi fonctionnel.

La CGT demande l'ouverture des travaux immédiatement, avec une adhésion au 1er janvier 2012 (effet rétroactif) afin d'éviter d'exclure les agents du bénéfice des mesures transitoires.

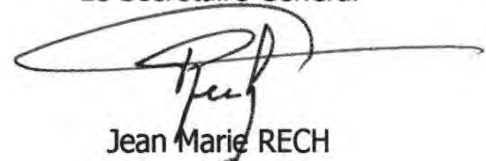
Elle réitère sa volonté d'être associée dès la première réunion, en qualité d'organisation syndicale représentative du corps compte-tenu du résultat aux dernières élections professionnelles soit 14,70% (cf le courrier adressé au SG du MEDDTL en ce sens le 28 novembre 2011).

La CGT revendique que l'ensemble des Attachés d'Administration de l'Équipement (AAE) puissent adhérer au CIGEM sans délai quel que soit leur service d'affectation, à l'intérieur ou à l'extérieur du MEDDTL.

Les représentants CGT restent disponibles pour échanger sur ces différentes propositions qui, nous le rappelons, ne sont pas exhaustives.

Nous vous prions de croire, monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

Le Secrétaire Général



Jean Marie RECH



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Montreuil, le 28 novembre 2011

à Monsieur Jean François MONTEILS
Secrétaire Général
Tour Pascal B
92055 - PARIS LA DEFENSE Cedex

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous avons l'honneur d'attirer votre attention sur la situation inédite résultant du dépouillement des élections à la C.A.P. compétente à l'égard du corps des Attachés de l'Equipement.

Avec 260 voix, soit 14,7 % des suffrages exprimés, la CGT a recueilli le même nombre de voix que la CFDT à qui a été attribué le siège en jeu, suite au tirage au sort organisé par vos services.

Si nous ne contestons pas cette attribution, nous sommes fondés à demander la mise en place de mesures reconnaissant la pleine représentativité de notre organisation syndicale dans ce corps.

Nous pouvons citer, sans viser l'exhaustivité, les points suivants :

- ✓ Etre destinataire de tous les courriers relatifs à la C.A.P. (calendrier prévisionnel, copie des convocations avec l'ordre du jour...),
- ✓ Etre destinataire de tous les documents envoyés ou remis en séance aux membres de la C.A.P.,
- ✓ Systématisation d'une réunion bilatérale avec la C.G.T. en amont de la C.A.P. (Président de la C.A.P., Chef de Bureau de Gestion, Chargé de mission du corps),
- ✓ Invitation aux réunions informelles de pré-CAP,
- ✓ Convocation en tant d'expert pour les points d'ordre du jour de la C.A.P. portant sur des sujets généraux,
- ✓ Information en aval de la C.A.P. sur les travaux de celle-ci et communication en temps réel des résultats (promotions, mobilité...),
- ✓ Invitation aux réunions de présentation des organisations syndicales, (accueil dans les services, sortie des IRA à l'E.N.T.P.E...).

Ces modalités pourraient être précisées lors d'une rencontre.

Restant à votre disposition, nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'assurance de notre haute considération.

Le Secrétaire Général

Jean Marie RECH

Copie à : Mme EYSSARTIER, D.R.H.
M. VALLET, S.P.E.S.

Annexe 10 : Liste des personnes rencontrées

Nom	Prénom	Organisme	Fonction	Date des entretiens
Attachés (rencontre de panels d'attachés)		Alsace, Ile de France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie Administration centrale		D'octobre à décembre 2011
ALIMI	Patrick	DDT Corse du Sud	Directeur	6 décembre 2011
BAYLOCQ	Robert	UNSA-UPCASSE	Secrétaire national	8 décembre 2011
BERCARU	Éliane	DDT de Seine et Marne	Adjointe au directeur	9 janvier 2012
BERNARD	Myriam	DGAFP	Sous-directrice des carrières et des rémunérations	24 novembre 2011
BESSON	Patrick	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
BIENASSIS	Séverine	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
BOISSONNET	Agnès	Ministère de la Défense (Centre ministériel de gestion de Lyon)	Directrice	16 janvier 2012
BOSSAERT	Benoit	DREAL Picardie	Secrétaire général	21 octobre 2011
BOTTA	Dominique	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
BRESSON	Laurent	DDT du Puy de Dôme	Adjoint au directeur	25 novembre 2011
CHARPENTIER	Francis	DREAL Languedoc-Roussillon	Adjoint au directeur	1er décembre 2011
CHOPIN	Patrick	FO		8 décembre 2011
COLIN	Nathalie	Ministère de l'Intérieur	Sous-directrice des personnels	18 janvier 2012
DELORME	Jean-Martin	DRIHL	Directeur	23 novembre 2011
DEMONT	Nicolas	FO		8 décembre 2011
DENEUX	François	FO		8 décembre 2011
DIETRICH	Guy	DREAL Alsace	Directeur régional adjoint	5 octobre 2011
DUPRAZ	Françoise	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
GRASZK	Edmond	MEDDTL (SG/DRH)	Sous-directeur des carrières et de l'encadrement	19 septembre 2011
GUERY	Michel	DREAL Alsace	Directeur régional adjoint	6 octobre 2011
GUITTARD	Marie	MAAPRAT	RAPS	23 novembre 2011
HUSTE	Élisabeth	CGT		8 décembre 2011
JUVIGNY	Gina	MEDDTL (SG/DRH)	Chargée de mission du corps des attachés (APE, CAEDAD)	19 et 23 septembre 2011
LASMOLE	Isabelle	DDT du Maine et Loire	Adjointe au directeur	30 novembre 2011

LANNUZEL	Isabelle	DIR Ouest	Secrétaire générale	9 novembre 2011
LEMOINE	Christian	FO		8 décembre 2011
LUGRAND	Michèle	DIR Centre Ouest	Secrétaire générale	2 décembre 2011
MAZZOCA	Amélie	Ministère de l'intérieur (Sous-direction des personnels)	Bureau des affaires générales, des études et des statuts	18 janvier 2012
MESLIER	Isabelle	CFDT		8 décembre 2011
MOUTON	Philippe	CNFPT (Direction du développement de la formation)	Directeur de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences	5 janvier 2012
OFFNER	Brigitte	DREAL Alsace	Secrétaire générale	5 octobre 2011
PELE	Jocelyne	CGT		8 décembre 2011
PEROT	Gérard	DDT de la Haute-Vienne	Directeur	16 novembre 2011
PYOT	François	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
RÉGIS	Josiane	DDCS des Bouches du Rhône	Adjointe au directeur	22 novembre 2012
REVERBORY	Hervé	MAAPRAT	Sous-directeur mobilité, emplois,	23 novembre 2011
ROGEON	Patrick	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
RUYSCHAERT	Jean-Claude	DRIEA	Directeur	18 novembre 2011
SEGUY	Yves	Ministère de l'intérieur	Chef du bureau des personnels administratifs	18 janvier 2012
SZYMANSKI	Christelle	FO		8 décembre 2011
THENOZ	Philippe	DREAL Alsace	Chef du service de l'administration générale	5 octobre 2011
VAN MARLE	Marie-Christine	CGT		8 décembre 2011
VIALLAT	Isabelle	UNSA		8 décembre 2011
VRIGNAUD	David	UNSA-UPCASSE		8 décembre 2011
ZYSBERG	Claudine	FSU		8 décembre 2011

Annexe 11 : Glossaire des sigles et acronymes

Acronyme	Signification
AE, APE	Attaché de l'équipement, attaché principal de l'équipement
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
CAP	Commission administrative paritaire
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGT	Confédération générale du travail
CIGEM	Corps interministériel à gestion ministérielle
CTM	Comité technique ministériel
DAC	Direction d'administration centrale
DATE	Détaché en administration territoriale de l'État
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT	Direction départementale des territoires
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIR	Direction interrégionale des routes
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
IGRH	Ingénieur ou inspecteur général ressources humaines
FO	Force ouvrière
FSU	Fédération syndicale unitaire
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
HEA	Hors échelle A
ICTPE	Ingénieur en chef des travaux publics de l'État
IPEF	Ingénieur des pontes, des eaux et des forêts
IRA	Institut régional d'administration
MAAPRAT	Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
MEDDTL	Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement
PFR	Prime de fonctions et de résultats
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

Annexe 12 : Tableau synoptique des recommandations

RECRUTEMENT : anticiper les besoins.

- Réaliser une **étude prospective des besoins quantitatifs et qualitatifs des recrutements** nécessaires dans les années à venir : volume d'agents, domaines prioritaires, emplois, métiers, compétences.
- Offrir aux stagiaires en sortie d'IRA des postes couvrant les différents domaines d'activité du ministère

FORMATION : développer les compétences transversales et spécialisées.

- Actualiser le **cahier des charges de formation initiale des IRA** en rapport avec les compétences transversales que doivent maîtriser les attachés d'administration : finances et économie, management, conduite de projet, droit européen, gestion de la connaissance, communication et système d'information.
- **Recenser les formations prise de poste** existantes par domaine d'activité et analyser les besoins complémentaires.
- Identifier et organiser des **modules de formations initiales communs - ingénieurs TPE – attachés** pour privilégier la **fertilisation croisée des compétences** entre les corps.
- Favoriser l'accès des attachés aux **formations métiers spécialisées, qualifiantes et diplômantes** avec délivrance des titres correspondants.
- Informer les attachés sur la **validation de l'expérience et des acquis professionnels (VAE)** et les opportunités qu'elle leur offre.

AFFECTATIONS / MUTATIONS : assurer l'accès des attachés aux différents domaines professionnels de compétence du MEDDTL .

- Garantir le **maintien du principe de fongibilité en assurant aux attachés l'accès à l'ensemble des postes vacants de catégorie A**, à l'exception de postes très spécifiques.
- Affirmer le **principe de gestion par les compétences et en décrire les modalités de mise en œuvre et de suivi**, notamment dans la charte de gestion du corps en terme de GPEEC.
- **Mettre en œuvre des mesures permettant de garantir la transparence et l'équité** de traitement des candidats, quels que soient leurs corps d'origine.
- Développer la fonction d'observation et de suivi des carrières des agents des corps de catégorie A et alimenter en données les instances de gestion.
- Faciliter la mise en œuvre de la mobilité interministérielle et lever les blocages résultant notamment des contraintes nées des programmes LOLF, de la gestion de la PFR, de la gestion des bourses interministérielles de l'emploi.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE : conseiller et accompagner les parcours professionnels dès les premiers postes occupés.

- **Mobiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique** (chefs de service, chargés de mission, inspecteurs et ingénieurs généraux ressources humaines) pour détecter, suivre et accompagner dès les premiers postes, les agents à fort potentiel et **demander aux chefs de service d'identifier chaque année leurs meilleurs agents.**
- **Valoriser les entretiens professionnels annuels** pour stimuler les agents dans la construction de leurs parcours professionnels et les inciter à le formaliser.
- Quels que soient les profils, "généraliste", "spécialiste", "expert", **effectuer un suivi individualisé des agents et leur assurer un déroulement de carrière soit vers des parcours "linéaires"** pour lesquels la mobilité fonctionnelle et géographique ne serait pas exigée en tant que telle, **soit vers des parcours conduisant à des postes à responsabilité** pour lesquels la mobilité fonctionnelle et géographique serait obligatoire.
- **Comités de domaines : élargir leur champ d'action à tous les grands domaines du MEDDTL.**

ACCÈS AU 3ème NIVEAU DE GRADE : préparer l'accès aux postes à responsabilité par une gestion renforcée des hauts potentiels.

- Définir la typologie des postes et fonctions correspondant au niveau de responsabilité d'attaché d'administration hors-classe et à l'échelon spécial HEA.
- **Constituer et animer un vivier des cadres à hauts potentiels et construire les parcours professionnels adaptés à l'exercice des postes à responsabilité** : mobilité fonctionnelle et géographique, capitalisation d'expériences et de compétences diverses, aptitude au management.
- Prendre en compte la caractéristique de féminisation importante du corps et vérifier le respect du **principe de parité hommes-femmes dans les promotions et les affectations sur des postes à responsabilité.**
- **Faciliter et accompagner les parcours d'accès aux corps supérieurs d'administrateurs civils.**

ADHÉSION AU CIGEM : bénéficier des mesures transitoires dès 2012.

- **Engager le processus d'adhésion au CIGEM** dès 2012 et **constituer des groupes de travail avec les gestionnaires des autres ministères concernés**, afin de définir des principes et des règles de gestion coordonnés.
- **Compléter la charte de gestion du corps** par des dispositions relatives :
 - x à la gestion de la mobilité interministérielle (accès à l'information postes vacants et gestion des candidatures, etc.).
 - x à la coordination et à l'harmonisation des règles de gestion de la PFR (montants, cotation, information explicite des coefficients sur les fiches de postes, etc...)
 - x aux critères de promotion en vue de l'accès au grade d'attaché d'administration hors classe et à l'échelon spécial HEA.

- **Organiser rapidement des réunions de concertation** avec les représentants du personnel sur tous les aspects de la mise en œuvre du CIGEM dès 2012. Instituer un **comité technique de suivi de la mise en œuvre du CIGEM** au sein duquel les organisations syndicales siégeant au CTM et en CAP seraient représentées.
- Produire un **rapport annuel d'évaluation** (bilan de gestion).
- Effectuer une étude d'impact de la mise en œuvre de la PFR.