

POUR DEFENDRE :

- vos intérêts
- nos missions
- le Service Public

VOTEZ CFDT!

La CFDT défend un syndicalisme démocratique pour des agents acteurs du déroulement de leur carrière.

Les élu-e-s en CAP jouent à ce titre un rôle essentiel car ils assurent la défense individuelle et collective de tous les agents.



La CFDT défend ses valeurs en toutes circonstances et dans toutes les instances

STATUT

Le décret paru le 23 décembre 2006 réunit plusieurs statuts (attachés d'administration centrale, attachés de l'emploi et de la formation professionnelle dont les anciens inspecteurs de la formation professionnelle, inspecteurs techniques et pédagogiques des écoles d'assistantes sociales) œuvrant dans les ministères sociaux.

Ce nouveau statut doit permettre une gestion harmonisée entre services déconcentrés, établissements publics et administrations centrales et favoriser la mobilité.

Les élus veilleront à ce que ces principes soient respectés.

Ils s'attacheront aussi à ce que les mesures transitoires élargissant, de manière encore bien insuffisante, l'accès des personnels de catégorie B dans le corps des AAAS se réalise sur des critères objectifs :

- être au moins au 5ème échelon de la classe exceptionnelle
- ne pas avoir eu de promotion « au choix » dans les 5 années précédentes,
- l'ancienneté dans le grade.

EFFECTIFS

	AC	SD	Autres*	Étab.	Total
Travail/Emploi	336	336	15	2	689
Santé/Solidarité	467	3	135	23	628
Total	803	339	150	25	1317

Dont 791 femmes et 526 hommes.

* Autres : Détachement, disponibilité ...

La CFDT demande que la CAP soit saisie, chaque année, de la situation des femmes dans le corps : accès à la promotion, mutations, accès à la formation. L'accès des femmes aux emplois supérieurs devra également être examiné.

Le corps des attachés, depuis la fusion et l'intégration des AEF, est maintenant majoritaire sur le secteur Travail/Emploi. Les effectifs, sur ce secteur, sont très également répartis entre l'administration centrale et les services déconcentrés.

La liste CFDT reflète bien cette répartition, et est très équilibrée entre les deux secteurs ainsi qu'entre l'administration centrale et les services déconcentrés.

CARRIÈRES

La CFDT demande que soit créée au sein des Services de Ressources Humaines de nos deux secteurs une cellule chargée de la carrière et de la mobilité de ces agents à l'instar de ce qui existe pour les administrateurs civils.

1. Les plus de 50 ans

Une exigence : donner de nouvelles perspectives de carrières aux agents de plus de cinquante ans.

2. Le principalat : La CFDT continuera à se mobiliser pour obtenir la création de postes de chef de service pour les attachés principaux dans les services déconcentrés, les établissements publics et les agences de nos deux ministères. De même, en administration centrale, les attachés principaux doivent pouvoir assurer des fonctions de chefs de bureaux ou de mission, de plus en plus souvent réservés aux Administrateurs civils, voire à d'autres corps « techniques ».

Nous interviendrons pour obtenir un meilleur ratio promu/promouvable pour l'inscription au tableau d'avancement au principalat.

3. Les conseillers d'administration

La CFDT demande :

- une augmentation du nombre de ces emplois
- la transparence dans les promotions
- que la nomination en tant que conseiller d'administration corresponde réellement à une évolution de carrière et de nouvelles fonctions.
- la création de postes en services déconcentrés et en agences.

4. Le tour extérieur

La CFDT demande une augmentation du nombre d'emplois d'administrateurs civils dans le cadre du tour extérieur. C'est un des débouchés naturels pour les attachés d'administration centrale. Elle demande aussi qu'une attention particulière soit apportée à l'examen des attachés principaux dans d'autres tours extérieurs - Chambres régionales des cours des comptes, accès aux fonctions de Sous-Préfet...

5. Mobilité et sécurisation des parcours professionnels

Nombreux sont les membres du corps qui aspirent à une réelle mobilité professionnelle et pour certains à une mobilité géographique.

Dans ce cadre il est nécessaire d'une part d'organiser la mobilité entre l'administration centrale, les services déconcentrés et les agences sanitaires et sociales et d'autre part de favoriser la mobilité interministérielle.

La mobilité entre les deux secteurs ministériels doit être facilitée au maximum.

Cette mobilité doit se réaliser dans un cadre sécurisé, défini collectivement.

Le parcours professionnel doit être sécurisé par des garanties collectives fortes de reconnaissance de cette mobilité, par des garanties de retour et par une rémunération appropriée aux responsabilités.

MÉTIERES - FORMATION.

Dans la vie des services, de nouveaux métiers apparaissent, notamment dans les champs financiers et budgétaires et dans celui de la gestion des ressources humaines.

Ce sont les fonctions de :

- contrôleurs de gestion.
- management de partenariats complexes.
- ingénierie de projet.
- pilotage d'agences, d'établissements ou d'organismes placés sous tutelle de notre ministère.

Ces métiers seront par essence exercés par des attachés et des attachés principaux.

Mais il est nécessaire d'adopter dès 2009 un plan de formation ambitieux pour ANTICIPER les évolutions et permettre à tous les attaché-e-s de réelles perspectives d'évolution de carrière. Ce plan de formation doit être arrêté en étroite concertation avec les attachés eux mêmes.

PRIMES

La CFDT demande une réelle transparence dans l'attribution des primes et notamment dans l'attribution des primes de responsabilité et d'encadrement.

Elle demande :

- une augmentation des primes des AAS affectés en services déconcentrés,
- l'unicité de traitement de tous les agents du corps, quel que soit le ministère de rattachement,
- l'alignement du régime indemnitaire du corps sur le régime indemnitaire du ministère le mieux doté - actuellement le ministère des finances. Ceci permettra en outre une réelle attractivité du corps, et dynamisera la mobilité.

NOTATION - ÉVALUATION

NOTATION

La notation va être supprimée à compter de l'exercice 2009. Après la réforme de la notation intervenue en 2005 qui attribuait les réductions d'ancienneté en fonction d'une « variation » de la note d'un quart ou d'un demi point, à compter de 2009, les réductions d'ancienneté seront attribuées sur la base de l'entretien d'évaluation.

Une première réunion d'information a eu lieu fin mars avec l'administration. À l'heure où nous écrivons cette profession de foi les modalités concrètes de répartition de ces réductions d'ancienneté ne sont pas encore connues. La CFDT, bien entendu, veillera à ce que le respect de la transparence soit assuré. Une information des agents sera réalisée dès que nous en saurons plus.

ÉVALUATION

Si la CFDT ne s'oppose pas, par principe, à l'évaluation ni à la fixation d'objectifs, il est indispensable que des conditions soient posées : que soit défini le Service public et nos missions ; que les objectifs soient adaptés à ces missions ; que le système ne soumette pas tout à la carotte et au bâton...

Si ces conditions ne sont pas remplies, cela ouvre la porte à l'arbitraire.

Pour la CFDT, les objectifs individuels doivent s'inscrire dans le cadre d'objectifs de service clairs et précis. Des objectifs individuels n'ont de sens que dans le cadre d'objectifs collectifs.

Ces objectifs doivent être discutés au sein des instances paritaires. En outre, l'ensemble des agents évaluateurs doit avoir suivi une formation préalable.

Un entretien annuel réussi devrait :

- révéler toutes les réalités du travail,
- permettre des engagements réciproques,
- intégrer la dimension collective de l'équipe de travail dans la mise en œuvre des missions,
- être l'occasion, non seulement d'entendre, mais d'être entendu !

L'entretien d'évaluation, c'est aussi l'écrit qui permet aux agents d'exprimer leur avis sur leur fiche d'entretien. C'est un outil de défense à leur disposition sans lequel ils sont globalement démunis. Enfin il ne faut pas hésiter, quand cela apparaît nécessaire, à contester cette évaluation par voie de recours.