



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Déclaration liminaire CFDT

CAP des administrateurs civils des ministères sociaux 18 mai 2016

Monsieur le Président,

La Commission administrative paritaire des administrateurs civils des ministères sociaux se tient dans un contexte différent de celui auquel pouvaient laisser penser les annonces fortes du Premier ministre sur la nécessité pour chaque ministère de mettre en place une action volontariste en matière de management de leurs cadres supérieurs.

Nous ne nions pas les quelques progrès qui ont marqué la période récente comme celles instituant des règles assouplies d'accès au grade d'administrateur général depuis la réforme, en juillet dernier, du décret de 1999 constitutif de notre corps. De même nous saluons la démarche qui a conduit vos services à échanger avec nous dans le cadre du groupe de travail consacré aux parcours professionnels des administrateurs civils ou les efforts de communication récents à travers la lettre des administrateurs civils des ministères sociaux ou les informations sur les postes vacants.

Pour autant, le sentiment prédominant est celui d'une absence de lisibilité et de visibilité des cadres supérieurs de ce corps interministériel sur la doctrine d'emploi des administrateurs civils au sein des ministères sociaux. Quelles sont les raisons du ressentiment de la plupart des collègues ?

En premier lieu, la parution du plan managérial ministériel consécutif à la circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 a laissé un sentiment de chantier inabouti en retrait quant aux ambitions. Ce chantier est d'abord inabouti sur le plan de la méthode quant à la conception du dialogue social, car malgré nos demandes réitérées de pouvoir échanger sur celui-ci, et nos contributions écrites, nous l'avons découvert en même temps qu'il a été rendu public. Il l'est ensuite sur le fond, pour constater que derrière les intentions louables, ne subsistent que la subordination des objectifs à la mobilisation des moyens déjà existants –exception faite des équipes chargées du mentorat ou du coaching- ou, plus grave, les carences sur des outils indispensables que sont la GPEC ou la formation.

De même, le plan d'action sur le label diversité ainsi que le respect des obligations sur l'égalité entre les femmes et les hommes devraient être intégrés dans ce plan managérial. De fait, il convient sans attendre de remettre l'ouvrage sur le métier et dégager les moyens indispensables à la réalisation de ce plan.

En second lieu, nous ne comprenons absolument pas l'absence de vigilance du secrétaire général vis-à-vis des administrations sur lesquels il a autorité sur les modalités de nomination sur les emplois fonctionnels en service déconcentré ou en administration centrale. Cette incompréhension

questionne sévèrement la politique RH des ministères sociaux et plus spécifiquement celle de la place et du rôle dévolu aux administrateurs civils sur des fonctions d'encadrement.

La CFDT vous a récemment interpellé sur le respect du quota de 50 % prévu à l'article 4 du décret du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat ainsi que sur les conditions de nomination de personnels contractuels sur des emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet. A défaut de réponse de votre part, nous prendrons toutes nos responsabilités et ferons trancher le litige devant le juge administratif.

« Vivre sans plaider, est-ce contentement ? » (Racine). La réponse pour nous est évidemment non, mais la situation faite à de trop nombreux collègues en instance d'affectation, notamment pour celles et ceux de retour de périodes de mobilité et/ ou en début de fin carrière a de quoi inquiéter.

Plus gênant, le constat qui est fait à leur niveau sur la qualité de service fournie par la mission de l'encadrement supérieur est sévère. A l'occasion de la nomination du futur coordinateur de la mission, un bilan sur les forces et faiblesses de cette structure quant à sa capacité à atteindre des objectifs ambitieux et soutenables en termes de prise en charge des situations professionnelles et humaines s'impose.

La CFDT est prête à apporter sa contribution pourvu que le secrétaire général cesse de considérer que la mise en place d'un comité des parcours professionnels soit la réponse à tout ; un outil ne pouvant constituer à lui seul une politique.

Sur l'objet de cette CAP, nous rappelons pour l'ensemble des collègues qui aspirent à bénéficier de l'accès au grade d'administrateur général, qu'hélas, la mise en place du vivier 3 n'ouvre que très peu de perspectives. C'est pourquoi nous sommes opposés à toute nomination de collègues qui ne rempliraient pas des conditions minimales d'ancienneté au risque d'emboliser le dispositif et de priver d'autres collègues d'une promotion en toute fin de carrière.

De même, alertés par de nombreux collègues qui ont procédé à un travail de reconstitution de leurs services, il nous paraîtrait nécessaire de pouvoir faire un travail le plus en amont possible de reconstitution des services pour tous les administrateurs civils remplissant les conditions minimales requises pour être proposé au généralat.

Enfin, nous souhaitons obtenir des informations sur les points suivants :

- Un point sur la liste des agents en détachement et potentiellement candidats à l'intégration un an avant que celle-ci soit effective
- Le point de situation sur la politique indemnitaire des AC dans le cadre du RIIFSEP en 2016 (taux de primes par secteur, par catégorie et doctrine en matière de détermination des taux moyens pour les administrateurs généraux ou les AC sous protocole)
- Un point de situation sur la prise en compte de la NBI pour les titulaires d'emplois fonctionnels

Je vous remercie, Monsieur le Président, de votre attention.