

# T@mT@m/CFTC.DÉFENSE

Fédération Ministérielle CFTC Défense 5, avenue de la Porte de Clichy 75 017 PARIS  
Téléphone : 01 45 52 82 01 PNA : 811 117 82 01 Fax : 01 45 52 82 02 Courriel : [contact@cftcdefense.org](mailto:contact@cftcdefense.org)  
Site Web : [www.cftcdefense.org](http://www.cftcdefense.org) – Site Intradef : <http://cftc.syndicat.defense.gouv.fr>  
Directeur de Publication : Y. NAUDIN - Rédacteur en Chef : J.-J. LE GOURRIERE - Assistant de Rédaction : A. DIEMER

DEF 310

Le 15 mars 2010

## Attachés d'Administration : 2010 est une année pleine de nouveautés !

*Chers Collègues,*

*Mise en place de la PFR, réforme du principalat, refonte de la catégorie A, etc.*

*En 2010, plusieurs réformes viendront s'ajouter à celles touchant notre Ministère et à celles concernant l'ensemble des fonctionnaires, sans parler du débat qui s'ouvrira sur l'avenir des retraites...*

*Ainsi, les principaux aspects de la vie de notre corps sont concernés : rémunération, avancement, évaluation et retraite.*

*2010 sera donc une année riche en (r)évolutions ... espérons qu'elles seront globalement positives !*

### **Lancement de la PFR**

Dans le cadre de la réforme du régime indemnitaire de la Fonction Publique de l'État, notre Ministère a souhaité appliquer dès la fin 2009 la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)<sup>1</sup>, qui a vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires existants. Cette prime est composée de deux parties, liées, l'une aux fonctions exercées, l'autre aux résultats obtenus (elle-même subdivisée en deux volets).

Pour sa première année d'application, aucun Attaché ne devrait voir son montant de primes diminuer (à temps de travail égal). Ce nouveau système permettra de rapprocher les régimes indemnitaires des Attachés affectés en Administration centrale de ceux affectés en Services déconcentrés.

Si cette réforme est menée telle que la DRH-MD nous l'a définie (voir notre T@m-T@m Défense n° 289 du 10 juillet 2009), elle apportera indiscutablement un plus indemnitaire à l'ensemble du corps.

### **Avancements**

La Commission Administrative Paritaire (CAP) des Attachés s'est réunie le 2 décembre 2009. La liste des candidats admis à l'examen professionnel pour l'accès au grade d'Attaché principal d'administration du Ministère de la Défense a été publiée au Bulletin Officiel (BO) des Armées n°3 du 22 janvier 2010.

La CFTC présente ses félicitations aux heureux élus ☺

Cet examen passé, l'Administration a pu procéder à l'avancement au choix, par inscription au tableau d'avancement ; la liste des Attachés retenus, après examen par la CAP, figure à l'arrêté du 27 novembre 2009 publié au BO du 22 janvier 2010.

La CFTC congatule ces 14 nouveaux Attachés principaux ☺

<sup>1</sup> Voir le T@m-T@m FAE n° 100 du 22 octobre 2008

La CFTC, suivie par les autres Organisations Syndicales (OS), a demandé que le taux de promotion des Attachés en principaux soit identique à celui des IDEF (11 % environ, en regard des 7,4 % actuels).

De plus, l'Administration a nommé, par avancement au choix 28 Secrétaires Administratifs de classe exceptionnelle dans le corps des Attachés, par un autre arrêté du 27 novembre 2009, lui aussi publié au BO du 22 janvier 2010.

Enfin, la CFTC et les autres OS se réjouissent de la récente augmentation du nombre de postes de Conseillers d'Administration de la Défense, mais trouvent leur nombre encore insuffisant, loin des promesses de l'Administration !

Et tous les syndicats se sont étonnés qu'il n'y ait eu que trois candidats de la Défense reçus au tour extérieur d'Administrateur Civil. Désormais, le Ministère de la Défense veillera à la constitution des dossiers, à la préparation des candidats et à être bien représenté dans le jury.

### **Réforme de l'examen professionnel du principalat**

La Fonction Publique a demandé à l'ensemble des Ministères d'harmoniser leurs règles de sélection au grade d'Attaché principal. En effet, si les corps d'Attachés des Administrations de l'État bénéficient de dispositions statutaires communes et d'un échelonnement indiciaire identique, certaines spécificités demeurent. Notre Ministère était l'un des rares (mais pas le seul) à ne prévoir qu'une épreuve orale, suite à la suppression de l'épreuve écrite d'admissibilité il y a quelques années.

Désormais, l'examen professionnel du principalat comportera une double épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission, ces épreuves se voulant plus professionnelles et moins académiques... En outre, le principalat était semble-t-il victime de son succès, puisque le jury devait se scinder en groupes d'examineurs, ce qui justifie aussi le rétablissement d'une épreuve d'admissibilité.

#### ***Le retour d'une épreuve écrite***

L'écrit, de 4 heures, comprendra deux volets :

1. l'un, commun à l'ensemble des candidats, vise à apprécier leur capacité d'analyse à partir d'un dossier ; il est noté sur 20 points ;

2. l'autre, une mise en situation professionnelle à partir d'un cas concret, comportera sept options : RH et dialogue social, affaires juridiques, finances publiques, aide à la décision (contrôle de gestion et qualité), relations internationales, achat public, informatique. Le candidat choisira son option le jour de l'épreuve. Ce volet est noté sur 40 points.

La CFTC se réjouit de la prise en compte de la diversité des fonctions exercées par les Attachés, ce qui réduit les écarts régulièrement constatés entre filières professionnelles.

#### ***Une épreuve orale plus "professionnelle"***

Une fois admissibles, les candidats devront élaborer un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP) comportant :

- une note exposant l'expérience qu'ils ont acquise dans leurs différentes fonctions et concluant à leur motivation (3 pages au plus) ;

- à partir d'un projet ou d'une action qu'ils ont conduits ou à la conduite desquels ils ont été étroitement associés, ils exposent la méthodologie qui a été la leur dans la conduite de ce projet ou de cette action, leur compréhension des enjeux, la façon dont les éventuelles difficultés rencontrées ont été surmontées et les enseignements qu'ils tirent de leur participation (4 pages au plus).

Ce dossier ne sera pas noté mais devra être préparé suffisamment à l'avance et avec le plus grand soin.

Puis, de manière classique, l'épreuve orale consistera en un entretien avec le jury visant à apprécier les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation. L'entretien portera sur le dossier fourni par le candidat et sur les connaissances administratives et les aptitudes au management.

D'une durée de 35 minutes, l'épreuve orale est notée sur 120 points.

### ***Préparation à l'examen***

S'agissant du premier volet de l'épreuve écrite, une formation par correspondance sera disponible. Quant au second volet, les candidats le prépareront seuls.

Concernant l'épreuve orale et la valorisation du dossier de RAEP, les candidats devront se présenter avec un projet déjà bien élaboré. La formation comprendra deux temps : une présentation du dossier (3 jours) et une mise en situation devant un jury blanc (2 jours).

- **Toutefois, en raison des délais de mise en place d'une formation adéquate, un dernier examen se déroulera selon les règles anciennes, en mai 2010.**

### **Mobilité**

Le 2 février 2010, le Ministre de la Défense, rappelant son engagement sur la civilianisation des postes, a lancé une concertation sur l'emploi et la mobilité des Personnels Civils.

En contrepartie de cette ouverture de postes, le Ministre a souhaité l'élaboration d'un accord-cadre sur la mobilité des Personnels Civils de catégories A, B et C s'inscrivant dans des parcours professionnels valorisants.

La méthodologie retenue consiste à travailler avec les représentants des Personnels sur trois thèmes principaux que sont :

- l'augmentation de l'ouverture des postes dans les fonctions de soutien ;
- la construction de parcours professionnels et la mise en place de cursus de formation ;
- l'encouragement à la mobilité en terme d'avancement et en proposant un meilleur accompagnement financier et social.

Cette concertation devra aboutir à un accord en septembre 2010.

Dans le cadre de cette démarche de rénovation de la mobilité, la CFTC rappelle qu'elle reste avant tout attachée à la mobilité souhaitée par l'Agent et qu'elle dénonce tout "système" visant à pratiquer "la mobilité pour la mobilité" !

Reconnaissant toutefois que la mobilité fonctionnelle ou géographique est l'un des moyens au service de la politique GRH pour accompagner le changement, la CFTC réclame depuis des années une charte de la mobilité, pour que cette dernière soit réellement bénéfique pour les Agents, en enrichissant les connaissances et l'expérience sans pour autant être pénalisante.

Une difficulté récurrente reste malheureusement à déplorer : la mise à jour des postes proposés. La nouvelle BNE est certes plus ergonomique et conviviale, mais sans mise à jour en temps réel : en effet, certains postes vacants y figurent plusieurs semaines après avoir été pourvus !

### **Restructurations**

Les Attachés sont souvent aux premières loges des restructurations : comme tout un chacun, ils se demandent régulièrement si leur poste sera maintenu, s'il sera "délocalisé" dans une autre région...

De plus, occupant des fonctions d'encadrement, leurs agents les sollicitent pour obtenir des informations supplémentaires sur la réorganisation du service, alors qu'eux-mêmes n'ont souvent que des bribes de renseignements !

Que faire ?

L'un des rares avantages des restructurations en cours est à souligner : nous avons obtenu l'ouverture de plus nombreux postes civils, les militaires devant impérativement se réorienter vers leur cœur de métier.

Ainsi, dans les Centres ministériels de gestion (CMG), la quasi-totalité des postes d'encadrement (et les autres d'ailleurs) seront tenus par des civils. Il faut également que les efforts accomplis par la DRH-MD se déploient dans les Bases de Défense (BdD), notamment en ce qui concerne le soutien (GSBDD).

### **Modernisation et réformes de la Fonction Publique**

C'est un inventaire à la Prévert : compte épargne temps (CET), participation et intéressement collectif, règles de cumul d'activités... sans oublier la réorientation professionnelle, en application de la loi sur la mobilité et les parcours professionnels, dont les décrets d'application sortent lentement mais sûrement et qui risque fort de déstabiliser certains Agents !

Quant à la refonte de la catégorie A, après celle des catégories B et C, l'Administration traîne en chemin !

La CFTC réitère à chaque réunion sa demande de revalorisation globale de la grille. Elle revendique une forte revalorisation du bornage indiciaire des actuels grades de la catégorie A (410 – 985) et *a minima* l'accès à l'indice 1015, ainsi qu'une fluidification du passage dans le corps des Administrateurs civils par l'instauration d'un vrai choix promu/promouvables (cf. notre T@m-T@m FAE n° 150 du 1<sup>er</sup> décembre 2009).

Au Printemps doit s'ouvrir le chantier des retraites avec les conséquences redoutables que pourrait engendrer la nouvelle réforme programmée.

Lors des futures négociations avec le Gouvernement, la CFTC rejettera toute éventuelle remise en cause de la période de référence du calcul de retraite des fonctionnaires, correspondant aux 6 derniers mois de carrière.

Les principales revendications CFTC en ce domaine sont claires et affirmées :

- le maintien du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- le maintien des bonifications familiales notamment celles concernant les mères de famille ;
- la prise en compte de la pénibilité physique et psychique ;
- la problématique de travail des *seniors* ;
- la prise en compte de toutes les primes dans le calcul de la retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) ;
- l'extension à la Fonction Publique de l'indemnité de départ à la retraite prévue pour les salariés du secteur privé.

### **Conclusion**

*Contrairement à ce que croient certains, les Attachés ne sont pas épargnés par les réformes ...*

*Quelle récompense perçoivent-ils au regard des efforts fournis et de la pression subie ? Peu !*

*Et force est de constater que le corps des Attachés sert régulièrement de cobaye : après l'évaluation et la PFR, que va-t-il nous arriver ? Car, après avoir essuyé les plâtres, quelques corrections sont apportées puis les nouveaux systèmes sont généralisés aux autres corps du Ministère.*

*Cela renforce le sentiment de manque de considération éprouvé par certains d'entre nous... Les Attachés seraient-ils devenus un corps de cadres intermédiaires ? La CFTC n'ose le croire et se battra toujours pour valoriser notre corps !*

**L'équipe Attachés de la CFTC Défense**

