



Le 16 mai 2018

LA LETTRE des ATTACHES

L'AVANCEMENT

Avancement de grade et changement de corps : les CAP régionales accentueraient les différences de traitement entre les agents et entre les territoires. Pour ces raisons, le **SNAMA FO est attaché aux CAP nationales qui seules peuvent garantir la transparence et l'homogénéité des décisions prises.**

Le **SNAMA FO est présent et reste à votre écoute. N'hésitez pas, [contactez nous](#) !**

FOCUS

Corinne : attachée d'administration, depuis 7 ans dans le corps et au 9^{ème} échelon, je peux donc prétendre à être proposée au choix au tableau d'avancement au grade d'attaché principal. Mon entretien professionnel s'est déroulé avec mon N+1, chef d'unité (délégation du supérieur hiérarchique !); je n'ai rien à dire sur le bilan et les objectifs, par contre j'ai pu constater encore une fois qu'en tant qu'évaluateur, il ignorait tout du développement d'un parcours professionnel, d'un projet d'évolution de carrière. En fait, j'ai vérifié encore une fois que les supérieurs hiérarchiques préparaient l'entretien professionnel sans se rapprocher de la DRH, et inversement que ces services dits « de gestion du personnel », ne fournissaient rien ou très peu à nos encadrants. Il me semble qu'à minima le manager/évaluateur devrait connaître la situation de l'agent évalué pour être en capacité de vérifier l'adéquation entre les missions confiées et le grade de l'agent, de reconnaître et valoriser son travail, de faire évoluer le poste en fonction d'un projet de carrière. Un conseil, intéressez-vous à votre carrière en tant qu'agent, car dans les faits, nos services de gestion du personnel sont inexistantes sur le sujet, et nos managers ne semblent pas formés pour ça !

Jean : comment fonctionne la machine à avancement ? J'étais numéro 1 sur la liste proposée par l'IGAPS en région parisienne pour être promu attaché principal. Ayant été muté en province, il fallut à nouveau faire le parcours du combattant pour être en tête des proposables par son IGAPS. Chaque région gère sa liste et ses priorités, alors avec la mise en place de CAP régionales, difficile de ne pas voir la mainmise préfectorale. Autre écueil à éviter, être en DDI et surtout en DDPP ou DDCSPP, alors là vous n'êtes plus (re) connu par votre administration centrale.

BILAN

Blocage professionnel :

- Les postes vacants accessibles aux attachés principaux se font de plus en plus rares, alors que pour l'avancement, la mobilité est obligatoire ;
- Les AAE affectés en DDI sont les grands oubliés des tableaux d'avancement. Par exemple, au titre de 2018, sur les 15 agents de la liste d'aptitude admis au grade d'attaché principal, **aucun** n'est affecté en DDI.
- L'opacité des critères de gestion pour les interclassements pose problème.

LES PROPOSITIONS FO

- ✓ La promotion sur place pour l'accès au grade d'attaché principal : redimensionnement du poste occupé avec des fonctions de niveau supérieur correspondant au nouveau grade ;
- ✓ La cohérence entre d'une part l'ouverture de postes aux catégories B et A et d'autre part, l'exigence d'une mobilité en cas d'avancement ;
- ✓ L'augmentation significative du taux de promotion au grade d'attaché principal (à présent, 7 % de l'effectif rattaché au MAA remplissant les conditions requises) ;
- ✓ La transformation du grade fonctionnel de la hors classe en grade d'avancement ;
- ✓ La hausse du taux de promotion au grade d'attaché hors classe (actuellement, 10 % de l'effectif total du corps) ;
- ✓ L'information des AAE sur la part réservée à chaque voie d'avancement et son niveau de réalisation par rapport aux postes ouverts.

Et dans notre prochaine « Lettre des attachés », focus sur la « place des cadres intermédiaires »...