

Rapport de gestion du corps des attachés d'administration de l'Etat
Pour la période 2013 - 2015
établi par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et le
ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité

Première partie : données quantitatives sur la situation des attachés relevant du périmètre de gestion :

1) Présentation des effectifs au 31 décembre 2015 par échelon et par grade :

Grades et échelons	Effectifs physiques	Nombre d'ETP	Age moyen	Répartition femmes /hommes
Attaché hors classe	177	176.5	54	96/81
Echelon spécial	14	14	57	5/9
7 ^{ème} échelon	30	30	58	14/16
6 ^{ème} échelon	32	32	56	21/11
5 ^{ème} échelon	22	21.6	52	15/7
4 ^{ème} échelon	39	39	54	19/20
3 ^{ème} échelon	24	24	49	16/8
2 ^{ème} échelon	10	9.9	47	3/7
1 ^{er} échelon	6	6	47	3/3
Directeur de service				
14 ^{ème} échelon				
13 ^{ème} échelon				
12 ^{ème} échelon				
11 ^{ème} échelon				
10 ^{ème} échelon				
9 ^{ème} échelon				
8 ^{ème} échelon				
7 ^{ème} échelon				
6 ^{ème} échelon				
5 ^{ème} échelon				
4 ^{ème} échelon				
3 ^{ème} échelon				
2 ^{ème} échelon				
1 ^{er} échelon				
Attaché principal	952	937.5	48	549/403
10 ^{ème} échelon	83	81.8	59	49/34
9 ^{ème} échelon	92	90.9	56	52/40
8 ^{ème} échelon	139	138.1	54	83/56
7 ^{ème} échelon	137	134	52	79/58
6 ^{ème} échelon	129	126.8	47	75/54
5 ^{ème} échelon	144	141.5	44	76/68
4 ^{ème} échelon	127	125.1	41	71/56
3 ^{ème} échelon	73	71.9	38	46/27
2 ^{ème} échelon	24	23.4	36	15/9
1 ^{er} échelon	4	4	38	3/1

Sans objet

Attaché	1 716	1 666.7	44	1 054/662
12 ^{ème} échelon	182	176.9	57	87/95
11 ^{ème} échelon	154	150.6	54	103/51
10 ^{ème} échelon	146	144.1	53	101/45
9 ^{ème} échelon	149	144.9	48	90/59
8 ^{ème} échelon	290	277.4	44	178/112
7 ^{ème} échelon	234	224.2	42	147/87
6 ^{ème} échelon	173	167.5	39	102/71
5 ^{ème} échelon	150	145.6	35	102/48
4 ^{ème} échelon	121	119.2	34	74/47
3 ^{ème} échelon	80	79.3	31	47/33
2 ^{ème} échelon	37	37	28	23/14
1 ^{er} échelon				
Total pour le périmètre de gestion	2 845	2 780.7	49	1 699/1 146

2) Situations et positions statutaires des agents au 31 décembre 2015 :

Situations et positions statutaires	En fonctions	MAD	Détachement	Disponibilité	Autres : ¹
Nombre d'agents : (personnes physiques)	2 501	20	269	41	Formation : 6 Congé parental : 6 Hors cadre : 2

3) Les entrées dans le corps au titre de 2014 et de 2015 :

Nombre total d'entrées dans le corps :	Au titre de 2014 :	Au titre de 2015:
Entrées par la voie des IRA	45	47
Entrées par la voie de concours directs : ²		
Entrées par la voie des concours réservés « Sauvadet »	21	Exercice en cours
Entrées par la voie de la promotion interne : liste d'aptitude ³	18	18
Entrées par la voie de la promotion interne : examen professionnel ⁴	35	35
Entrées par la voie du détachement et de l'intégration directe	20	30

¹à préciser si possible

² A remplir si nécessaire

³ Préciser s'il est fait application du plan de requalification prévu à l'article 39 du statut

⁴ A remplir si nécessaire. Dans l'affirmative, préciser s'il est fait application du plan de requalification prévu à l'article 39 du statut

4) Les sorties du corps au titre de 2014 et de 2015 :

Sorties du corps au titre de 2014				
Grade :	Attaché	Attaché principal	Directeur de service	Attaché hors classe
Nombre total de sorties du corps	68	65	Sans objet	2
dont départs à la retraite :	38	55		1
Dont promotion de corps :	30	10		1
Dont intégration dans un autre corps :				
Autres :				

Sorties du corps au titre de 2015				
Grade :	attaché	attaché principal	Directeur de service	Attaché hors classe
Nombre total de sorties du corps	47	47	Sans objet	5
dont départs à la retraite :	28	36		5
Dont promotion de corps :	19	11		0
Dont intégration dans un autre corps :				
Autres :				

5) Les avancements au grade d'attaché principal :

Avancements au titre de l'année 2014		
Nombre total d'agents promouvables :	558 ⁵	
Nombre total d'agents promus :	113 ⁶	
Répartition selon la voie d'accès :	Examen professionnel : 75	Liste d'aptitude : 38
Age moyen des agents promus:	40 ans 5 mois	56 ans 3 mois
Répartition femmes/hommes :	Femmes 75	Hommes 38

Avancements au titre de l'année 2015		
Nombre total d'agents promouvables :	638 ⁷	
Nombre total d'agents promus :	89 ⁸	
Répartition selon la voie d'accès :	Examen professionnel : 60	Liste d'aptitude : 29
Age moyen des agents promus:	39 ans 10 mois	56 ans 7 mois
Répartition femmes/hommes :	Femmes 55	Hommes 34

⁵ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

⁶ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

⁷ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

⁸ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

6) Les avancements au grade d'attaché hors classe et à l'échelon spécial :

Avancements au titre de l'année 2013		
Nombre total d'agents promus :	83⁹	
Répartition des agents promouvables par vivier :	Vivier 1 ¹⁰ : 55	Vivier 2 ¹¹ : 111
Répartition des agents promus par vivier :	Vivier 1 ¹² : 34	Vivier 2 ¹³ : 49
Age moyen des agents promus:	56 ans 2 mois	52 ans 10 mois
Répartition femmes/hommes :	Femmes : 42	Hommes : 41
Avancements au titre de l'année 2014		
Nombre total d'agents promus :	57¹⁴	
Répartition des agents promouvables par vivier :	Vivier 1 ¹⁵ : 55	Vivier 2 ¹⁶ : 119
Répartition des agents promus par vivier :	Vivier 1 ¹⁷ : 21	Vivier 2 ¹⁸ : 36
Age moyen des agents promus:	51 ans 6 mois	47 ans 10 mois
Répartition femmes/hommes : -----	Femmes : 36	Hommes : 21
Avancements à l'échelon spécial au titre de l'année 2014		
Nombre total d'agents promouvables :	19¹⁹	
Nombre total d'agents promus :	16²⁰	
Répartition des agents promus par vivier :	Vivier 1 ²¹ : 14	Vivier 2 ²² : 2
Age moyen des agents promus:	55 ans 3 mois	60 ans 6 mois
Répartition femmes/hommes :	Femmes : 5	Hommes : 11
Avancements au titre de l'année 2015		
Nombre total d'agents promus :	59²³	
Répartition des agents promouvables par vivier :	Vivier 1 ²⁴ : 12	Vivier 2 ²⁵ : 66
Répartition des agents promus par vivier :	Vivier 1 ²⁶ : 10	Vivier 2 ²⁷ : 49
Age moyen des agents promus:	54 ans 4 mois	51 ans
Répartition femmes/hommes	Femmes : 31	Hommes : 28

⁹ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

¹⁰ Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

¹¹ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

¹² Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

¹³ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

¹⁴ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

¹⁵ Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

¹⁶ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

¹⁷ Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

¹⁸ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

¹⁹ Insérer la mention du nombre total d'agents promouvables

²⁰ Insérer la mention du nombre total d'agents promus

²¹ Vivier 1 : agents ayant atteint la HEA dans leur emploi fonctionnel

²² Vivier 2 : agents reclassés avec 3 ans d'ancienneté au 7^{ème} échelon du grade d'attaché hors classe

²³ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

²⁴ Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

²⁵ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

²⁶ Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

²⁷ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

Avancements à l'échelon spécial au titre de l'année 2015		
Nombre total d'agents promouvables :	28	
Nombre total d'agents promus :	--- ²⁹	
Répartition des agents promus par vivier :	Vivier 1 : ³⁰	Vivier 2 : ³¹
	---	---
Age moyen des agents promus:	---	---
Répartition femmes/hommes	Femmes :	Hommes :

7) Mutations et changements d'affectation

Mouvements à l'intérieur du périmètre de gestion : changement de service ou d'établissement	Au titre de 2014 : 381	Au titre de 2015 : 340
Mutations entre autorités de gestion	Au titre de 2014 : 53*	Au titre de 2015 : 71*

** ces chiffres ne sont pas encore totalement consolidés, compte tenu des dossiers encore à l'instruction pour une arrivée avant le 30 décembre 2015*

8) Exercice du droit d'option

Agents ayant opté, en 2013, pour un rattachement à votre administration (administration d'origine de l'agent)	Nombre total : 121 Agents MEDDE en poste hors MEDDE : 47 Agents extérieurs en poste au MEDDE : 71 (MASS : 8, MEF : 2, MAAF : 25, MINEDUC : 15, MINTRAV : 5, MININT : 14, MINCULT : 2)	
Agents ayant ensuite obtenu de revenir auprès de votre autorité de gestion	En 2014 : sans objet	En 2015 : sans objet
Agents ayant ensuite renoncé au droit d'option et ayant donc rompu tout lien avec votre autorité de gestion ³²	En 2014 : sans objet	En 2015 : sans objet

9) Résultats des élections professionnelles du 4 décembre 2014

Nombre d'attachés inscrits (1)	2767
Nombre de votants (2)	1955
Suffrages exprimés (3)	1894
Taux de participation = (2)/(1)	70,65 %

²⁸ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

²⁹ Insérer la mention du nombre total dans cette colonne

³⁰ Vivier 1 : agents ayant atteint la HEA dans leur emploi fonctionnel

³¹ Vivier 2 : agents reclassés avec 3 ans d'ancienneté au 7^{ème} échelon du grade d'attaché hors classe

³² soit parce qu'ils ont demandé à être définitivement gérés par l'autre autorité qui les emploie, soit parce qu'ils ont obtenu une mutation auprès d'une troisième autorité de gestion du CIGeM

Liste syndicale	Voix	%	Sièges	Liste syndicale	Voix	%	Sièges
CGT	230	12,14 %	1	UNSA	1259	66,48 %	6
FO	122	6,44 %	-	FSU	39	2,06 %	-
CFDT	244	12,88 %	1	TOTAL	1894	100 %	8

Deuxième partie : Eléments d'appréciation plus qualitatifs sur la gestion du corps durant la période 2013-2015

Commentaires : dans cette partie, il est proposé que chaque autorité de rattachement présente, sur la base des éléments chiffrés figurant dans la première partie, les avantages de la création du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, et les difficultés rencontrées à l'occasion de sa mise en œuvre.

Les appréciations porteront plus particulièrement sur les points suivants :

1- Les conditions d'intégration des attachés dans le nouveau corps interministériel :

1-1. Mise en œuvre du droit d'option

Le processus s'est avéré relativement lourd à mettre en œuvre mais a été mené à bien.

Un travail important a dû être mené pour identifier les potentiels bénéficiaires du droit d'option. Une des difficultés a été de discerner parmi les attachés en détachement, ceux qui étaient attachés dans leur corps d'origine des autres (enseignants par exemple) et qui n'étaient pas concernés par le droit d'option. Les échanges avec les DRH des autres ministères ont permis de procéder à cette identification avec l'implication plus ou moins appuyée des différents ministères.

La mise en œuvre du recueil des droits d'option a commencé avec l'envoi d'un courrier de la DRH aux attachés accueillis en détachement ou PNA dans les services et établissements des MEDDE-MLETR. Ces courriers (environ 200) étaient basés sur le modèle fourni par la DGAFP.

De la même manière, un travail de recensement et de vérification a également été mené afin de s'assurer du nombre d'attachés issus des MEDDE-MLETR, affectés dans d'autres ministères ou structures, et ayant choisi le maintien de leur rattachement aux MEDDE-MLETR au mieux jusqu'en octobre 2018.

La difficulté a été la même pour identifier les attachés principaux détachés sur emploi fonctionnel.

1-2. Situation spécifique des attachés des autorités administratives indépendantes

Sans objet.

1-3. Détermination de l'autorité de rattachement pour les établissements publics relevant de plusieurs ministres de tutelle, notamment

Les agents des MEDDE-MLETR en poste dans les établissements publics, quelle que soit leur tutelle, restent rattachés en gestion au MEDDE.

2- Les conditions de mutation entre autorités de gestion et les améliorations qui peuvent y être apportées :

2-1. Création d'une bourse d'emploi spécifique

Ce projet d'une bourse d'emploi spécifique permettrait de disposer d'une meilleure lisibilité sur les postes disponibles dans les différentes autorités de gestion ayant adhéré au CIGeM.

2-2. Convergence des calendriers de mutation

Les MEDDE-MLETR ont engagé la concertation avec les représentants des personnels sur la convergence des calendriers de mutation à deux cycles annuels. En l'état des discussions, l'année 2016 comportera encore trois cycles de mobilité.

Il est à noter qu'une convergence des calendriers et, plus largement, des pratiques en termes de mutation de l'ensemble des autorités de gestion n'aurait de sens qu'aux conditions suivantes :

- publication des postes des différentes autorités de gestion (cf. point 2-1. supra) ;
- pas de contrainte d'entrées dans les schémas d'emplois des différentes autorités de gestion ;
- harmonisation des régimes indemnitaires des différentes autorités de gestion ;
- convergence des règles de gestion.

2-3. Simplification de la procédure de consultation des CAP

La procédure actuelle est globalement satisfaisante et n'a pas nécessairement à être modifiée.

2-4. Mise en place d'un dispositif statutaire de mobilité

Sans objet.

3- Le transfert du dossier administratif de l'agent et son contenu :

Dans le cadre du droit d'option, le bureau de gestion ou le ministère pour lequel a opté l'agent a demandé aux MEDDE-MLETR le transfert du dossier individuel de l'agent. La DRH des MEDDE-MLETR a envoyé ce dossier en recommandé avec accusé de réception.

A l'occasion du transfert, la DRH a envoyé l'intégralité du dossier à l'administration demandeuse. La DRH des MEDDE-MLETR garde, durant quelque temps, des copies des éléments principaux du dossier en cas de perte.

Les MEDDE-MLETR n'ont, à ce jour, pas rencontré de grandes difficultés, du fait notamment du nombre réduit de demandes de droit d'option pour d'autres ministères.

4- Les avancements de grade :

4-1. La création du grade à accès fonctionnel (GrAF) d'attaché d'administration hors classe de l'Etat (AAHCE)

Les MEDDE-MLETR ont rencontré certaines difficultés dans le cadre de la mise en œuvre du GrAF.

De manière générale, l'exercice est lourd en raison de :

- la nécessité d'une étude très fine de chacun des dossiers proposés à la promotion, sur une longue période (10 ou 12 ans) ;
- la volumétrie relativement importante du corps (2800 attachés, dont 1000 APAE ou CAEDAD, potentiellement éligibles au grade d'AAHCE).

Les MEDDE-MLETR rencontrent des difficultés à rattacher certains intitulés de fonctions aux dispositions des arrêtés (générique ou spécifiques) : ainsi, certaines fonctions peuvent prêter à interprétation, notamment les fonctions de « chef de projet » ou de « chargé de mission ». Pour les exercices de promotion au titre des années 2013 et 2014, près de 30% des agents proposés à la promotion par les services n'étaient en réalité pas éligibles, après une analyse approfondie des dossiers au niveau central. Ce pourcentage était de 25% pour l'exercice de promotion 2015.

Il conviendrait de pouvoir comptabiliser les fonctions occupées par des agents détachés sur contrat. En effet, ces fonctions ne peuvent actuellement être prises en compte, alors que certaines justifieraient pleinement d'être identifiées comme « grafables ». Par ailleurs, il convient de relever que les années de détachement sur contrat sont comptabilisées dans le cadre de l'accès au GrAF du corps des architectes et urbanistes de l'Etat (AUE) et du corps des administrateurs civils (AC).

La situation des directions départementales interministérielles (DDI) : actuellement, seules les fonctions de chef de service dans les directions départementales interministérielles (DDI) sont prises en compte, alors qu'au sein des services régionaux d'autres fonctions sont identifiées. Il conviendrait d'initier une réflexion sur les fonctions grafables dans les DDI de manière à ne pas détourner les agents dynamiques et soucieux de mener une carrière dans ces structures.

Les difficultés liées à de régulières réorganisations : les MEDDE-MLETR sont régulièrement réorganisés, d'où une certaine difficulté à apprécier, notamment dans le cadre de situations passées :

- le positionnement hiérarchique des agents ;
- le niveau des fonctions exercées ;
- le niveau des responsabilités exercées.

Il est donc nécessaire de modifier très régulièrement l'arrêté spécifique aux MEDDE-MLETR afin de tenir compte de ces changements fréquents de périmètre et d'organisation. Mais au-delà, la difficulté réside dans l'appréciation du niveau de fonctions et de responsabilités sur des postes de nature comparable au sein d'un même service réorganisé dans le temps ou entre deux services.

Les MEDDE-MLETR rencontrent des difficultés dues à l’articulation complexe entre arrêté générique et arrêtés spécifiques des différentes autorités ayant adhéré au CIGeM.

Il est parfois complexe de savoir si les arrêtés spécifiques complètent, précisent ou se substituent à l’arrêté générique. Une lecture très fine de ces arrêtés est alors nécessaire.

Cette difficulté est particulièrement présente dans le cadre des parcours interministériels, sachant que l’organisation des autres autorités de gestion est parfois difficile à cerner. C’est le cas notamment au ministère de l’éducation nationale, dont l’organigramme est complexe (académies, universités...).

*
* *

Toutes ces difficultés rendent le dispositif peu lisible et augmentent, de fait, le risque de recours contentieux de la part des agents.

4-2. La coordination des calendriers des examens professionnels d’accès au grade d’attaché principal, notamment

Pour l’année 2015, la situation a été la suivante :

- les Services du Premier ministre ont organisé leurs oraux en même temps que ceux des MEDDE-MLETR (semaine du 23 novembre) ;
- les Affaires sociales et le MAAF plus tard (décembre et janvier) ;
- la DGAC, la Défense et la Justice avant (septembre-octobre).

Les MEDDE-MLETR ne voient pas d’avantage particulier à la coordination des calendriers des examens professionnels. Si cela s’avérait nécessaire, les MEDDE-MLETR devraient être en capacité d’harmoniser le calendrier.

5- L’harmonisation du compte rendu d’évaluation professionnelle.

Une harmonisation du compte rendu d’évaluation professionnelle n’apparaît pas comme une nécessité du fait des différences d’usage et culturelles entre les autorités de gestion. En revanche, conserver un support unique pour tous les corps d’un même ministère présente plus d’avantages pour l’appréciation comparée des compétences des agents et de leurs aptitudes professionnelles.