



## Le 18 juin 2014, un appel d'air pour le GrAF

Le corps interministériel à gestion ministériel (CIGeM) des attachés d'administration est régi par le décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011, modifié par le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013 ; ce décret portant statut a introduit un troisième grade à accès fonctionnel (GrAF) dans la carrière des attachés. Ce sont les articles 24 à 27 du décret qui décrivent les modalités d'accès à ce grade d'attaché hors classe ainsi qu'à son échelon spécial. Par ailleurs, plusieurs arrêtés du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013 précisent encore les modalités d'accès.

Trois viviers différents peuvent alimenter le GrAF ; ils sont caractérisés par la nature des fonctions occupées par les attachés principaux qui les constituent, ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade :

1. six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant à l'indice 1015 dans les dix années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement (au ministère de la culture, cela correspond aux emplois de DRAC, de DRAC adjoint et de chef de mission) ;
2. ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, durant les douze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. La liste des fonctions est fixée par arrêté du 30 septembre 2013 du ministre chargé de la fonction publique ;
3. dans les mêmes conditions que le 2. mais sur la base d'une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilité fixée par décision conjointe du ministre chargé de la fonction publique et du ministre de la culture. Le ministère de la culture a soumis à la DGAFP un projet d'arrêté qui tient compte de nos spécificités particulières.

Le GrAF va être progressivement constitué pour atteindre 10 % de l'ensemble du corps, à raison de 3 % au titre de 2013, 5 % pour 2014, 7 % pour 2015 et 9 % pour 2016. Les conditions à remplir en termes d'ancienneté sont appréciées au 31 décembre de l'année qui précède celle au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, de même que l'effectif du corps servant d'assiette au calcul du pourcentage d'attachés hors classe. Cela représentera 15 emplois au titre de 2013 et 11 pour 2014.

Ces 26 emplois vont être inscrits en liste d'aptitude après avis rendu par la CAP du 18 juin 2014 car la DGAFP souhaite que des représentants de ce troisième grade puissent se présenter au suffrage de leurs collègues en qualité de représentants du personnel à la CAP pour les prochaines élections générales du mois de décembre 2014. Dans la mesure où il s'agit d'un nouveau grade, il sera fait application des dispositions du dernier alinéa de l'article 38 du décret n° 82-451 relatif aux CAP : « Dans l'hypothèse où aucun représentant du grade auquel le tableau donne accès n'existe ou ne peut siéger, la commission est complétée par des représentants du grade supérieur ou, en l'absence d'un tel grade, par des représentants désignés par voie de tirage au sort parmi les représentants élus ou, à défaut, les membres d'un corps comprenant les supérieurs hiérarchiques immédiats des intéressés. »

Ce sont donc les représentants du personnel à la CAP des administrateurs civils qui vont siéger lors de cette séance pas comme les autres.

Pour la CGT Culture, il est particulièrement important que les critères retenus dans ces opérations de promotion prêtent une attention particulière au déroulement de carrière des agents et notamment à la durée cumulée passée dans des emplois qui demandent un niveau élevé de responsabilité. En effet, nous connaissons des collègues qui dépassent assez largement les durées minimales de six et huit ans définies par les textes et ils sont pour nous clairement prioritaires.

De ce point de vue, il est fort dommage que l'enquête menée par l'administration auprès de tous les attachés principaux au 6<sup>e</sup> échelon et au-delà se soit cantonnée aux périodes des dix ou des douze dernières années alors que dans la réalité certains occupent des emplois à responsabilité élevée depuis bien plus longtemps.

Cette donnée brute en matière d'ancienneté doit aussi être mise en regard de l'ancienneté absolue dans le corps, exprimée en termes d'échelon et de temps passé dans celui-ci. Il va en outre également falloir choisir de privilégier les attachés qui ne bénéficient plus d'un détachement sur un emploi fonctionnel par rapport à ceux qui s'y trouvent encore, avec le niveau indiciaire amélioré qui accompagne un tel détachement. Il sera de plus nécessaire de tenir compte de la proximité de la limite d'âge des promovables, ne serait-ce que parce que le mode de calcul des postes offerts (10% des effectifs du corps) doit amener à prévenir un risque de saturation à terme des possibilités de promotion si des agents trop « jeunes » accèdent en masse à la hors classe, ne la quittant que de nombreuses années après y avoir accédé.

Il existe évidemment plusieurs combinaisons possibles entre ces critères auxquels la CGT-Culture accordera la plus grande importance et il faut encore avancer dans la réflexion sur l'articulation qui est nécessaire afin de garantir des déroulements et des fins de carrière aussi intéressants que possible au plus grand nombre des attachés principaux. De ce point de vue, les idées des agents du corps peuvent et doivent évidemment alimenter la construction intellectuelle d'une méthodologie qui permettraient d'atteindre les objectifs collectifs.

Cette démarche de recherche de critères est aussi rendue plus fragile et plus compliquée dans la mesure où nous n'avons pour l'instant pas la moindre visibilité sur la manière dont l'administration envisage d'utiliser ce nouveau grade. Cependant, on peut imaginer, sans trop de risques de se tromper, que des tentatives vont être faites pour privilégier des agents supposés plus méritants que d'autres... D'ailleurs, il est prévu que le secrétariat général demande l'avis des « autorités d'emploi » pour déterminer un ordre de priorité au sein des listes de candidats qui remplissent les conditions.

Il va donc falloir batailler pour faire entendre le poids essentiel de l'ancienneté et l'importance que nous y attachons. C'est la seule possibilité que nous aurons pour tenter de débloquer des carrières qui culminent à l'échelon terminal sans offrir plus aucune perspective que l'attente de la retraite... Cette bataille ne pourra être gagnée que si tous les attachés concernés font connaître leur attachement aux critères défendus par la CGT.

Pour cela, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants à la CAP et à nous faire partager vos observations et propositions.