

n°- 007727-01

juillet 2011

La nomination des attachés principaux à l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergies et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**



CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Rapport n° : 007727-01

La nomination des attachés principaux
à l'emploi fonctionnel
de conseiller d'administration de l'écologie,
du développement et de l'aménagement durables

établi par

Sylviane Dubail

Inspectrice de l'administration du développement durable

Bruno Verdon

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

juillet 2011

Sommaire

Résumé.....	3
Introduction.....	5
1. Des enjeux importants qui nécessitent des mesures déterminantes dès le cycle de promotion au titre de 2012.....	7
1.1. Des enjeux importants pour le corps des attachés.....	7
1.1.1. <i>Les enjeux.....</i>	7
1.1.2. <i>Les objectifs.....</i>	7
1.2. La démarche	7
2. Une sous-occupation des emplois fonctionnels rendue plus sensible dans une vision interministérielle.....	9
2.1. Les effectifs du corps des attachés et l'évolution du pyramidage	9
2.1.1. <i>Quelques données statistiques.....</i>	9
2.1.2. <i>L'amélioration du pyramidage du corps des attachés.....</i>	9
2.1.3. <i>L'emploi de CAEDAD : non accessible aux jeunes APE et aux retraitables.....</i>	9
2.2. Les emplois fonctionnels : comparaison avec les ratios des autres ministères.....	10
3. Bilan de l'enquête et des entretiens	11
3.1. Rappel des règles statutaires, des critères et règles de gestion.....	11
3.1.1. <i>L'accès à l'emploi de CAEDAD.....</i>	11
3.1.2. <i>L'accès à l'échelon spécial (hors échelle A).....</i>	12
3.2. Les critères de gestion : nécessité de les clarifier en levant toute ambiguïté.....	12
3.2.1. <i>Le nombre de postes tenus.....</i>	12
3.2.2. <i>L'importance des fonctions</i>	13
3.3. La liste des emplois de CAEDAD : maintien d'une liste générique mais adaptation aux évolutions des organisations.....	14
3.4. L'accès à l'échelon spécial : peu de lisibilité et un faible nombre de bénéficiaires....	15
4. Propositions.....	17
4.1. A court terme : informer et clarifier.....	17
4.1.1. <i>Améliorer l'information des chefs de services et des responsables d'harmonisation.....</i>	17
4.1.2. <i>Actualiser les critères de gestion.....</i>	18
4.1.3. <i>Reporter l'examen des propositions à la CAP de février 2012.....</i>	19
4.2. A moyen terme : modifier la liste des emplois et engager une réflexion sur l'accès à l'échelon spécial.....	19

4.2.1. <i>Modifier la liste des emplois de CAEDAD</i>	19
4.2.2. <i>Engager une réflexion sur l'accès à l'échelon spécial</i>	20
4.2.3. <i>Étudier l'ouverture de l'emploi fonctionnel aux attachés principaux retraitables</i>	20
5. Conclusion	21
Annexes	22

Résumé

L'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD) est ouvert aux fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966 et justifiant de treize ans d'ancienneté dans ces corps ou cadres d'emplois dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois. Pour les attachés principaux du corps des attachés de l'équipement, l'emploi de CAEDAD constitue un enjeu important qui leur permet de structurer leur carrière.

Or, les propositions des services examinées au cours des deux dernières commissions administratives paritaires n'ont pas donné entière satisfaction : peu nombreuses d'une part, de qualité inégale d'autre part. La « sous-occupation » des emplois fonctionnels est aujourd'hui préoccupante : alors que le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL) dispose de 140 emplois budgétaires de CAEDAD dont 28 à l'échelon spécial (hors échelle A), 127 attachés principaux en bénéficient, dont 7 à l'échelon spécial.

Cette situation est rendue plus sensible encore dans une vision interministérielle : le nombre d'emplois fonctionnels du MEDDTL, au regard du corps des attachés, situe ce ministère en cinquième position sur sept ministères étudiés (enquête DGAFP d'août 2008). Aussi, en décembre 2010, le MEDDTL a-t-il demandé au ministre du budget une augmentation du nombre d'emplois fonctionnels de 140 à 200, dont 40 dotés de l'échelon spécial.

Enfin, l'emploi de CAEDAD revêt une importance toute particulière dans le contexte du projet de statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État et des conditions d'accès à un grade à accès fonctionnel (GRAF), troisième niveau de grade.

L'enquête menée auprès de certains services déconcentrés et directions d'administration centrale a permis d'identifier les principaux freins à la remontée des propositions à l'emploi de CAEDAD. D'une façon générale, **le corps des attachés est mal connu et les conditions de détachement sur l'emploi fonctionnel demeurent obscures pour beaucoup. Les critères de gestion et la liste des postes éligibles à l'emploi donnent lieu à diverses interprétations** qui conduisent à des réactions opposées : certains services s'autocensurent alors que d'autres font des propositions qui n'ont aucune chance d'aboutir.

Le rapport propose deux types de mesures : les premières, de gestion, relèvent du court terme et visent très directement le cycle de promotion engagée en 2011 ; les secondes, règlementaires, qui pourraient être mises en œuvre à moyen terme, concernent plus précisément la liste des emplois de CAEDAD et l'accès à l'échelon spécial.

Dès le cycle de promotion engagé au titre de 2012, une impulsion pourrait être donnée pour **informer et mobiliser les chefs de services tout en clarifiant les critères de gestion**. Il importe également d'appeler leur attention sur les enjeux liés au statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État (adhésion probable du MEDDTL en 2012). Il est proposé d'adapter le calendrier aux enjeux en reportant l'examen des propositions à la commission administrative de février 2012.

À moyen terme, il serait nécessaire de **modifier la liste des emplois de conseillers et d'engager une réflexion sur l'accès à l'échelon spécial**.

La liste générique des emplois de CAEDAD, telle qu'elle existe au MEDDTL, satisfait les services car elle a le mérite de la simplicité. Elle devrait cependant être modifiée pour :

- tenir davantage compte des nouvelles organisations des services et de la variété des appellations ;
- valoriser l'importance des fonctions, les enjeux d'un poste et son exposition. Des formules suffisamment larges et englobantes permettraient d'examiner des propositions qui sont aujourd'hui rejetées car n'entrant pas strictement dans le cadre de la liste fixée par arrêté ;
- valoriser les parcours atypiques et les nouveaux métiers.

Aujourd'hui, 7 CAEDAD bénéficient de l'échelon spécial pour 28 emplois budgétaires et 40 demandés au ministère du budget en décembre 2010. Une réflexion semble nécessaire pour définir les objectifs et les attentes du MEDDTL pour ces emplois dotés de l'échelon spécial.

Enfin, il semble utile d'engager une réflexion sur la demande exprimée par les représentants des personnels qui souhaitent l'ouverture de l'emploi fonctionnel de CAEDAD à des attachés principaux retraits.

Introduction

Par lettre du 18 mars 2011, la ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement a demandé au vice-président du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) de mener une étude sur la gestion des propositions de nomination des attachés principaux à l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD).

En effet, les propositions des services examinées lors des deux dernières commissions administratives paritaires n'ont pas donné entière satisfaction (nombre faible de propositions, interrogations sur la qualité de certains dossiers présentés).

Il est important d'identifier les freins à la remontée des propositions à l'emploi fonctionnel et les évolutions nécessaires à une meilleure fluidité des nominations. L'accès à l'échelon spécial (hors échelle A) fait l'objet d'un point particulier.

La mission s'est d'abord attachée à traduire les enjeux de l'emploi fonctionnel de CAEDAD pour le corps des attachés du MEDDTL, notamment dans une vision interministérielle qu'induit la perspective d'adhésion du ministère au projet de statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Les réponses au questionnaire électronique et les différents entretiens ont ensuite permis d'identifier les principaux obstacles à la remontée des propositions et les attentes des services en matière d'échanges d'information avec la direction des ressources humaines.

Deux types de mesures ont été proposées : les premières s'attachent à la mobilisation des services pour dynamiser le cycle de promotion en cours ; les secondes, à mettre en œuvre à moyen terme, concernent la révision de la liste des emplois de CAEDAD et l'accès à l'échelon spécial.

1. Des enjeux importants qui nécessitent des mesures déterminantes dès le cycle de promotion au titre de 2012

Les deux dernières commissions administratives paritaires ont révélé un déficit de propositions à l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD). Ainsi, seules 33 propositions ont été faites par les services en 2010 et 17 ont été retenues.

La direction des ressources humaines déplore le faible nombre de propositions et leur manque de pertinence. Les conséquences en sont aujourd'hui sensibles : en mai 2011, pour 140 emplois budgétaires de CAEDAD, 127 sont occupés.

L'accès à l'échelon spécial (hors échelle A), témoigne des mêmes difficultés : seuls 7 agents en bénéficient pour 28 emplois budgétaires.

1.1. Des enjeux importants pour le corps des attachés

1.1.1. Les enjeux

Les enjeux pour le corps des attachés sont extrêmement importants. Pour les attachés principaux, l'emploi fonctionnel de CAEDAD offre en effet un débouché qui permet de structurer une carrière. Il est également à noter que l'accès au corps des inspecteurs de l'administration du développement durable (IADD) par liste d'aptitude est réservé aux fonctionnaires détachés sur ce type d'emploi.

L'emploi de CAEDAD revêt une importance toute particulière dans le contexte du projet de statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État et des conditions de promotion à un grade à accès fonctionnel (GRAF), troisième niveau de grade. En effet, pourraient « être promus au grade d'attaché d'administration hors classe (...) les attachés principaux ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade » et justifiant « de six ans de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les dix dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement. »

1.1.2. Les objectifs

La DRH souhaite que soient identifiés les freins à la remontée de candidats éligibles, qu'il s'agisse de critères de gestion ou de l'impact des réorganisations des services, notamment des services territoriaux.

Il a été demandé à la mission de s'interroger sur les modalités choisies par le ministère de nomination sur la base d'un arrêté définissant une liste générique d'emplois au lieu de postes bien identifiés comme le pratiquent certains ministères.

L'accès à l'échelon spécial a été examiné à la lumière des mêmes critères.

1.2. La démarche

Un diagnostic a été établi sur la base d'échanges avec des directions d'administration centrale et des services déconcentrés identifiés avec la direction des ressources humaines (DRH) et les coordonnateurs de missions d'inspection générale territoriale (MIGT).

La mission a rencontré des représentants du secrétariat général, de la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM), de la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN), de la direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) et, à leur demande, les représentants des personnels à la commission administrative paritaire des attachés.

Quatorze services déconcentrés ont répondu à un questionnaire électronique : sept directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), six directions départementales interministérielles (DDI) et un service navigation. Les coordonnateurs de MIGT ont été associés à la démarche et ils ont formulé un avis sur les réponses des services déconcentrés.

La mission a également rencontré le sous-directeur mobilité, emplois, carrière du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (MAAPRAT).

Conformément à la lettre de mission et aux différents échanges avec la direction des ressources humaines, l'étude a été produite en deux temps. Les premières propositions, transmises à la direction des ressources humaines le 8 juin 2011, peuvent être rapidement mises en pratique, l'objectif étant de pourvoir les 140 emplois de CAEDAD dès le cycle de promotion en cours, cycle décalé de quelques mois par rapport au calendrier précédent. Quant au présent rapport, il aborde plus largement les mesures à mettre en œuvre à moyen terme et intègre le sujet spécifique de l'échelon spécial.

2. Une sous-occupation des emplois fonctionnels rendue plus sensible dans une vision interministérielle

Le statut d'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables a été créé par décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 (cf. annexe 2). Ce texte a abrogé le statut d'emplois de conseillers d'administration de l'équipement (CAE) qui concernaient exclusivement les agents des services déconcentrés (décret n° 97-995 du 28 octobre 1997).

Le nombre d'emplois a été fixé à 140 dont 28 à l'échelon spécial (HEA).

Lors des négociations préalables à la préparation du décret n°2007-1315, le ministère avait affiché son objectif de création à terme de 200 emplois de CAEDAD dont 40 à l'échelon spécial, cette augmentation étant notamment justifiée par le rattrapage du ratio des emplois fonctionnels du MEDDTL avec les ratios des autres ministères.

2.1. Les effectifs du corps des attachés et l'évolution du pyramidage

2.1.1. Quelques données statistiques

Le corps des attachés du MEDDTL est issu de la fusion en 2006 du corps des attachés de l'administration centrale et du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement. Il représente 2700 agents dont 43% sont issus des instituts régionaux d'administration, 37% des listes d'aptitude ou de l'examen professionnel et 20% des détachements (cf. annexe 5).

En mai 2011, on compte 860 attachés principaux (APE) et 140 emplois fonctionnels dont 127 sont occupés : 120 CAEDAD (dont 56 en administration centrale et structures équivalentes) et 7 CAEDAD à l'échelon spécial.

2.1.2. L'amélioration du pyramidage du corps des attachés

A compter de 2007, la volonté d'améliorer le pyramidage statutaire, qui était seulement de 22% lors de la fusion des corps en 2006, a conduit à augmenter fortement le rythme de recrutement des attachés principaux : 135 en 2007, 98 en 2008, 98 en 2009, 112 en 2010 et 120 en 2011 soit 563 APE en cinq ans. Ces nouveaux APE représentent plus de 60% de l'effectif actuel des APE.

Le tableau d'avancement annuel à CAEDAD est relativement modeste : en 2009, 12 inscrits sur 31 propositions, en 2010, 20 sur 31, en 2011, 17 sur 33 (pour des possibilités supérieures, par exemple 22 en 2011).

2.1.3. L'emploi de CAEDAD : non accessible aux jeunes APE et aux retraitables

Les conditions d'ancienneté exigées pour être promu CAEDAD (13 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A) ne favorisent pas l'accès à l'emploi des jeunes attachés principaux, pourtant de plus en plus nombreux depuis 2007.

Parallèlement, les agents retraitables ne peuvent bénéficier de l'emploi fonctionnel, contrairement au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) : l'emploi d'ingénieur en chef est ouvert aux retraitables : ICTPE-RGS, ingénieur en chef des TPE retraitable au grade supérieur.

2.2. Les emplois fonctionnels : comparaison avec les ratios des autres ministères

Une enquête de la direction générale de l'administration et de la fonction publique d'août 2008 (cf. annexe 7) montre que le nombre des emplois fonctionnels du MEDDTL, au regard des effectifs du corps des attachés, situe ce ministère en cinquième position sur sept ministères étudiés, avec un ratio de 5,67 pour une fourchette allant de 11,12 (MAAPRAT) à 3,8 (défense).

En décembre 2010, le MEDDTL a adressé au ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État une demande visant à porter le nombre d'emplois de CAEDAD de 140 à 200, dont 40 emplois dotés de l'échelon spécial. Cette demande est motivée par le rattrapage du ratio des emplois fonctionnels avec les ratios des autres ministères et par l'élargissement du périmètre ministériel issu de la constitution du ministère de l'écologie.

La sous-occupation actuelle des emplois fonctionnels (127 sur 140) et de l'échelon spécial (7 sur 28) ne plaide pas en faveur d'une augmentation du nombre d'emplois budgétaires. Il est donc stratégiquement essentiel que le prochain cycle de promotion puisse mettre fin à cette situation qui pourrait s'aggraver du fait des nombreux départs en retraite qui vont libérer des emplois.

3. Bilan de l'enquête et des entretiens

Un questionnaire électronique a été adressé à vingt-six services déconcentrés (DDI, DREAL et un service navigation) ; quatorze y ont répondu.

Ce questionnaire était organisé autour de trois points forts : les critères de gestion ; la nature des postes correspondant à l'emploi de CAEDAD ; l'accès à l'échelon spécial.

Les différents entretiens avec certaines directions d'administration centrale et avec les coordonnateurs de MIGT ont permis d'aborder ces différents sujets en les élargissant.

L'analyse des réponses à l'enquête et les entretiens montrent que le corps des attachés est mal connu et les conditions de détachement sur l'emploi fonctionnel de CAEDAD demeurent obscures pour beaucoup. Sur ce point particulier, il est important de noter que la réforme de l'État, au niveau central comme au niveau territorial, a conduit à une population de cadres dirigeants d'origine très diverse, pas toujours familiarisés avec les modalités de gestion de ce corps issu de l'ex-ministère de l'équipement (d'autant plus que le nombre de promouvables dans chaque service déconcentré est souvent très faible et voire nul).

Certains services regrettent de ne pas avoir eu d'explications sur le motif de rejet de leurs propositions. Ils estiment que l'analyse des propositions se fait « de façon trop étroite ou avec des modèles trop standardisés alors que les structures et les métiers évoluent beaucoup. »

3.1. Rappel des règles statutaires, des critères et règles de gestion

3.1.1. L'accès à l'emploi de CAEDAD

Les conditions statutaires et règles de gestion

«Peuvent être nommés à l'emploi fonctionnel de CAEDAD les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966,

- justifiant d'au moins 13 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent,*
- dont 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois. »*

Il est bien précisé que l'emploi de conseiller d'administration n'est pas un troisième niveau de grade. Il n'est accessible qu'en position de détachement et il peut être retiré dans l'intérêt du service.

Cette position de détachement est accordée pour occuper certains emplois dont la liste est précisée par l'arrêté ministériel du 17 août 2009 (cf. annexe 3).

Le détachement sur l'emploi est prononcé pour une durée maximale de cinq ans.

Les critères de gestion

« Les critères de nomination sont liés à la nature des fonctions exercées, aux qualités manifestées et aux résultats obtenus dans le parcours professionnel de l'agent. »

Les conseillers nommés ont, en moyenne, tenu au moins deux postes de deuxième niveau avec succès. »

Sont notamment appréciés : l'importance des fonctions tenues au cours de la carrière de l'agent et en particulier celles de deuxième niveau de grade ; le niveau de responsabilité de la mission ou du poste tenu ; la qualité du service rendu et la participation au pilotage stratégique de la structure.

3.1.2. L'accès à l'échelon spécial (hors échelle A)

Les conditions statutaires et les règles de gestion

« Les conseillers d'administration occupant un emploi doté de l'échelon spécial sont chargés d'assurer ou de participer à la direction de services, ou d'exercer des fonctions d'animation, de coordination, de conseil ou d'expertise impliquant un haut niveau de qualification. »

Deux conditions cumulatives sont exigées :

- occuper un poste éligible à l'échelon spécial (cf. article 1 de l'arrêté ministériel du 17 août 2009, annexe 3)
- avoir passé au moins deux ans et six mois sur le septième échelon de l'emploi de CAEDAD.

Les critères de gestion

L'accès à l'échelon spécial est lié à *« la nature des fonctions exercées, aux qualités et résultats obtenus au cours du parcours professionnel de l'agent en particulier depuis sa nomination sur l'emploi. »*

3.2. Les critères de gestion : nécessité de les clarifier en levant toute ambiguïté

Si la plupart des critères de gestion paraissent clairs, il en est cependant qui nécessitent des explications complémentaires ou une reformulation.

3.2.1. Le nombre de postes tenus

« Les conseillers nommés ont, en moyenne, tenu au moins deux postes de deuxième niveau avec succès. »

Les chefs de service ont majoritairement exprimé leur difficulté à interpréter cette phrase. Pour certains, cette formulation conduit à considérer que l'agent est en fin de deuxième poste, prêt à en prendre un troisième. Pour d'autres, l'expression « *en moyenne* » n'exclut pas que l'agent n'ait tenu qu'un seul poste.

De plus, la promotion à APE sur place, avec un projet professionnel, doit-elle être considérée comme un vrai premier poste de deuxième niveau ?

Les chefs de service n'ont pas une vision claire des conditions qui s'attachent à la nomination sur un emploi fonctionnel. Beaucoup s'interrogent également sur l'obligation faite, ou non, à l'agent de prendre un nouveau poste. Cette confusion est issue de la double possibilité offerte aux APE : promotion des AE en APE soit sur place avec un projet professionnel, soit à la suite d'une mobilité sur poste de deuxième niveau.

Certains chefs de service ont « *le sentiment d'un flou total* » et ne savent pas « *si le passage à CAEDAD fait partie d'un déroulement classique avec relativement peu d'exigence ou s'il doit être réservé à un « vivier » de cadres à fort potentiel.* » En un mot, l'emploi fonctionnel de CAEDAD doit-il être aujourd'hui géré comme un grade ? Ce sentiment est renforcé par l'évolution des critères de gestion pour les promotions à APE. L'exigence de mobilité fonctionnelle est moindre que par le passé et les nouvelles organisations des services ont abouti à une diminution des postes éligibles à l'emploi fonctionnel.

Le critère d'ancienneté pour être promu CAEDAD (« *au moins 13 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent* ») apparaît aussi comme un frein aux propositions de jeunes attachés principaux, de plus en plus nombreux.

En outre, certains estiment que les APE n'investissent pas assez tous les domaines de politiques publiques et sont trop cantonnés dans des tâches administratives et des fonctions supports.

3.2.2. L'importance des fonctions

« *Sera appréciée l'importance des fonctions tenues au cours de la carrière et en particulier celles de deuxième niveau (...)* » ainsi que « *la participation au pilotage stratégique de la structure (DREAL, DDI, DAC, DIR, SCN, etc.).* »

Afin d'objectiver cette notion d'importance des fonctions exercées, certains souhaiteraient qu'elle soit illustrée en publiant, par exemple, la liste des postes aujourd'hui occupés par les CAEDAD.

Le critère relatif à « la participation au pilotage stratégique de la structure » mérite manifestement d'être explicité. Beaucoup de chefs de service le limitent à la participation au comité de direction ce qui exclut d'emblée un certain nombre d'attachés principaux, particulièrement en directions d'administration centrale mais aussi en services déconcentrés, d'autant plus que le nombre de services a diminué et que la composition des nouveaux CODIR a eu tendance à en limiter le nombre de membres.

3.3. La liste des emplois de CAEDAD : maintien d'une liste générique mais adaptation aux évolutions des organisations

Au MEDDTL, la liste des emplois de CAEDAD est fixée par arrêté du ministre et elle est révisée au moins tous les cinq ans, conformément au décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007, article 3.

Le ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, le ministère de l'intérieur, de l'Outre-Mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie disposent de listes d'emplois fonctionnels bien identifiés, ces listes étant révisées parfois plusieurs fois par an suivant des modalités différentes selon les ministères.

La liste générique de postes, telle qu'elle existe au MEDDTL (cf. annexe 3), satisfait les services même si des précisions ou des illustrations sont nécessaires. Cette liste a le mérite de la simplicité même si certains ajustements sont souhaités et souhaitables. Elle permet des interprétations raisonnables relevant de la responsabilité des directeurs de services. Cependant, trois points ont été régulièrement soulignés :

- les postes identifiés ne sont pas toujours en adéquation avec les nouvelles organisations territoriales issues de la réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE), la structuration hiérarchique (quatre niveaux en DREAL avec une multiplication des postes d'adjoints) et la variété des dénominations qui ont évolué sensiblement depuis la réforme de l'État (chargé de mission, chef de division, chef d'unité, chef de département, chef de pôle, chef de cabinet, etc.) ;
- la liste des emplois de CAEDAD ne valorise pas les nouveaux métiers et parcours professionnels qui sont en train de se dessiner dans ces nouveaux cadres ;
- la diminution du nombre des chefs de service en services déconcentrés et du nombre de chefs de bureau en directions d'administration centrale issue de la réorganisation du ministère et des services déconcentrés notamment interministériels.

D'une façon générale, le système actuel valorise trop exclusivement un système hiérarchique traditionnel. Or, il faut valoriser d'autres types de parcours professionnels qui participent à la stratégie ministérielle : expertise, conduite de projet, animation des politiques publiques, etc.

Il est intéressant de considérer les pratiques d'autres ministères, particulièrement ceux dont sont issus les agents en poste dans les DDT, en DREAL et dans certaines DAC, et qui se retrouvent donc collègues de travail.

Ainsi, au ministère de l'intérieur des quotas de chefs de mission sont répartis entre les directions et les préfetures qui les distribuent sur des postes fléchés, chaque année.

Au MAAPRAT, l'emploi de chef de mission est un emploi de débouché non seulement pour les attachés principaux mais aussi pour les ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement (et certains ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts !). La liste des emplois est modifiée chaque année pour prendre en compte les emplois pourvus par des AP ou IDAE dont la promotion est proposée et arbitrée collégialement.

3.4. L'accès à l'échelon spécial : peu de lisibilité et un faible nombre de bénéficiaires

Les fonctions permettant l'accès à l'échelon spécial sont précisées à l'article 1 de l'arrêté du 17 août 2009 (cf. annexe 3).

Peu de services connaissent le nombre de CAEDAD ayant accédé à l'échelon spécial. Certains regrettent que les nouvelles organisations territoriales ne soient pas prises en compte. Ainsi, les chefs de certains services à enjeux forts des DREAL devraient y figurer.

« Cette liste n'est pas porteuse des évolutions des structures. Il ne faut pas chercher à identifier des postes mais écrire ce que l'on attend d'un CAEDAD à l'échelon spécial », écrit l'un d'eux.

La règle statutaire relative à l'accès uniquement à partir du 7ème échelon de CAEDAD paraît trop restrictive (notamment en comparaison avec le MAAPRAT).

Enfin, la pyramide des anciennetés actuelles conduit à très peu de promouvables.

Certains constatent que l'accès à ICTPE du 1er groupe est moins fermé puisque les postes de deuxième niveau à enjeux particuliers, même en DDT, sont acceptés et qu'il n'y a pas de conditions particulières liées à la tenue préalable d'un emploi d'ICTPE du 2ème groupe.

4. Propositions

4.1. A court terme : informer et clarifier

Dans la double perspective du « rattrapage » du ratio d'emplois fonctionnels (de 140 à 200 emplois de CAEDAD demandés au Budget en décembre 2010) et du projet d'adhésion au corps interministériel des attachés d'administration de l'État, une impulsion devra être donnée par la direction des ressources humaines pour solliciter des propositions des services dès le cycle de promotion 2011.

Les propositions qui suivent ont été transmises à la DRH le 8 juin 2011.

4.1.1. Améliorer l'information des chefs de services et des responsables d'harmonisation

L'analyse des questionnaires et les différents entretiens révèlent un déficit d'information des directeurs et des responsables d'harmonisation. Ce déficit d'information a notamment été sensible lors des deux derniers cycles de promotion.

Le corps des attachés est mal connu et les conditions de détachement sur l'emploi fonctionnel de CAEDAD demeurent obscures pour beaucoup. Les critères de gestion et la liste des postes éligibles à l'emploi donnent lieu à diverses interprétations qui conduisent à des réactions opposées : certains services s'autocensurent par une application trop sévère des règles et des critères ou par des pratiques internes spécifiques (pas de proposition pour des agents proposés par ailleurs au tour extérieur d'administrateur civil, par exemple), alors que d'autres font des propositions qui n'ont aucune chance d'aboutir.

Il est proposé d'engager une campagne d'information en direction des services et des responsables d'harmonisation. Il importe de :

- donner des informations sur le corps des attachés et fournir la liste des APE proposables statutairement à l'emploi fonctionnel de CAEDAD, triée par service ou par harmonisateur ;
- lever les ambiguïtés de certains critères de gestion en donnant un éclairage concret et réaliste sur la liste des emplois éligibles ;
- les éclairer sur les enjeux liés aux détachements dans l'emploi de CAEDAD, enjeux liés au statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État et aux conditions d'accès au GRAF (adhésion probable du MEDDTL au 1er janvier 2012).

D'une façon générale, les services souhaitent disposer d'informations qui leur permettent d'éclairer leurs choix. Ils attendent également des explications et commentaires lorsque leurs propositions ne sont pas retenues.

L'amélioration des échanges avec les services, l'animation des responsables d'harmonisation ainsi qu'un retour d'information après les CAP pourraient avoir un impact positif sur le nombre et la qualité des propositions.

A noter l'intérêt de processus collégiaux au sein du MAAPRAT à travers le fonctionnement du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) en liaison avec le secrétariat général (y compris l'établissement de vade-mecum très concrets).

4.1.2. Actualiser les critères de gestion

De l'avis général, la rédaction actuelle est source d'ambiguïté et d'interprétations préjudiciables à une bonne gestion du corps : «Les conseillers nommés ont, en moyenne, tenu au moins deux postes de deuxième niveau avec succès.»

Les services n'ont pas non plus une vision claire des conditions qui s'attachent à la nomination sur un emploi fonctionnel : les agents doivent-ils prendre, ou non, un nouveau poste ?

Si les propositions à l'emploi fonctionnel peuvent être faites dès la fin d'une première année sur un deuxième poste, il serait intéressant de l'écrire tout en précisant l'intérêt de disposer d'une évaluation professionnelle sur au moins une année complète.

Il serait également utile d'écrire que le détachement dans l'emploi fonctionnel ne s'accompagne pas d'un changement de poste.

Notons aussi que le critère relatif à «la participation au pilotage stratégique de la structure» mérite d'être explicité. En effet, beaucoup de chefs de services le limitent à la participation au comité de direction ce qui exclut d'emblée un certain nombre d'attachés principaux.

En outre, la contribution à la stratégie des missions conduites par le service d'appartenance devrait être également prise en compte.

Le cas des agents ayant acquis une spécialité ou une expertise dans un domaine particulier, de préférence reconnue par un comité de domaine s'il existe, devrait faire l'objet de critères de gestion adaptés.

Si l'ensemble du parcours professionnel mérite d'être examiné, la réussite au deuxième niveau de grade et les caractéristiques des fonctions exercées devraient être prééminentes.

Un critère de « variété fonctionnelle ou géographique » sur l'ensemble du parcours de premier et de deuxième niveaux serait également opportun.

4.1.3. Reporter l'examen des propositions à la CAP de février 2012

Afin de sensibiliser et mobiliser les services et responsables d'harmonisation pour le prochain cycle de promotion, il est souhaitable d'adapter le calendrier aux enjeux.

Il est proposé de reporter l'examen des propositions à la CAP de février 2012.
La remontée des propositions à la DRH en octobre 2011 permettrait d'améliorer la qualité et la pertinence des propositions ainsi que le processus d'harmonisation (en MIGT et en réunion inter-DAC), à partir d'une note de gestion intégrant les points précédents.

4.2. A moyen terme : modifier la liste des emplois et engager une réflexion sur l'accès à l'échelon spécial

4.2.1. Modifier la liste des emplois de CAEDAD

Une liste générique des emplois de CAEDAD présente de nombreux avantages, mais l'expérience de ces dernières années montre qu'elle peut avoir des effets pervers. En effet, elle est source d'ambiguïtés et une lecture trop restrictive peut aboutir à rejeter arbitrairement un certain nombre de propositions intéressantes.

De plus, l'arrêté du 17 août 2009 ne prend pas suffisamment en compte les nouvelles organisations des services et l'évolution des postes et des missions des cadres de deuxième niveau.

Il est proposé de modifier rapidement la liste des emplois de CAEDAD :

- en tenant davantage compte des nouvelles organisations des services et de la variété des appellations
- en valorisant l'importance des fonctions exercées, les responsabilités et l'exposition d'un poste. Il serait ainsi souhaitable d'utiliser des formules plus larges, plus englobantes (ex : chef de bureau en administration centrale ou de niveau équivalent) afin de pouvoir examiner les propositions qui, jusqu'à aujourd'hui, n'entraient pas strictement dans le cadre de l'arrêté ;
- en valorisant également les parcours atypiques (spécialistes relevant d'un comité de domaine) et les nouveaux métiers.

Il importe de prendre plus en compte l'enjeu de l'emploi et son exposition plutôt que son niveau hiérarchique, ce qui conduirait à une ouverture plus grande à des postes d'adjoints, voire à des postes de n-2 (il y a des poste n-1 de ICPEF, AUFC, en DREAL).

Il convient aussi de s'interroger sur l'ouverture des « emplois éligibles » à certains postes hors MEDDTL de plus en plus tenus en PNA ou MAD : secrétariats généraux aux affaires régionales, préfectures, directions départementales interministérielles, autres ministères, etc.

4.2.2. Engager une réflexion sur l'accès à l'échelon spécial

Aujourd'hui, 7 CAEDAD bénéficient de l'échelon spécial pour 28 emplois budgétaires et 40 demandés au ministère du budget en décembre 2010.

Ces seuls chiffres permettent de nous interroger sur les objectifs à poursuivre : soit l'échelon spécial n'est accessible que sur des postes de troisième niveau (mais comment justifier la demande de 40 emplois à l'échelon spécial alors que 7 CAEDAD en bénéficient aujourd'hui et que le développement des emplois DATE en a diminué les possibilités), soit il est considéré comme un « bâton de maréchal », à l'issue d'une carrière particulièrement riche et réussie.

Les conditions d'accès à l'échelon spécial sont plus souples :

- au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie : il s'agit d' « emplois destinés à sanctionner des responsabilités d'encadrement ou d'expertise d'un niveau supérieur » ;
- au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire : être depuis au moins deux ans et demi au 6ème échelon de chef de mission (emploi fonctionnel) et être au moins dans son deuxième poste de chef de service ou équivalent. L'accès à l'échelon spécial est explicitement fondé sur le mérite.

Il faut cependant éviter le risque d'une certaine « dévalorisation » de la tranche supérieure de ce corps par rapport aux autres corps avec lesquels il est en concurrence sur des emplois de haut niveau.

Il faut garder une bonne lucidité sur les termes de la comparaison et leur interprétation.

Une réflexion pourrait être engagée par la direction des ressources humaines pour définir ses objectifs et ses attentes pour les emplois de CAEDAD à l'échelon spécial.

4.2.3. Étudier l'ouverture de l'emploi fonctionnel aux attachés principaux retraitables

Au cours de l'entretien du 8 juin 2011, les représentants des personnels à la CAP des attachés du MEDDTL ont demandé l'ouverture de l'emploi fonctionnel de CAEDAD à des attachés principaux en position de retraitables. Ils ont d'ailleurs fait référence au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État où cette possibilité existe, même si elle demeure limitée (au titre de 2011, 7 ICTPE RGS, ingénieurs en chef des travaux publics, retraitables au grade supérieur).

Cette proposition, à la fois fondée et intéressante, mériterait un examen approfondi de la direction des ressources humaines.

5. Conclusion

L'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables constitue un enjeu fort de la structuration de carrière du corps des attachés de l'équipement.

Aussi, dès le cycle de promotion en cours est-il essentiel d'engager en direction des chefs de service des actions fortes en matière de communication et de pédagogie afin de favoriser la présentation de propositions pertinentes, mettant ainsi fin dès 2012 à la sous-occupation des emplois fonctionnels enregistrée depuis deux ans.

En outre, un certain nombre de mesures relatives aux règles de gestion pourraient être rapidement étudiées et mises en œuvre afin d'accroître encore le potentiel des agents proposables.

Cela rendrait plus opératoire le nécessaire rattrapage du retard du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement par rapport à d'autres ministères en obtenant le passage de 140 à 200 emplois fonctionnels, dont 40 dotés de l'échelon spécial, comme cela a été demandé en décembre 2010.

Cette évolution permettrait enfin de valoriser la probable adhésion du MEDDTL au statut interministériel du corps des attachés d'administration de l'État.

Annexes

Annexe 1 : Lettre de mission

Annexe 2 : Décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Annexe 3 : Arrêté du 17 août 2009 fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Annexe 4 : Fiche CAEDAD 2011 (extrait de la circulaire promotion 2010)

Annexe 5 : Le corps des attachés du MEDDTL

Annexe 6 : Grille indiciaire

Annexe 7 : Emplois de débouchés des corps d'attachés

Annexe 8 : Liste des personnes rencontrées

Annexe 9 : Glossaire des sigles et acronymes



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Secrétariat général

Paris, le **18 MARS 2011**

La Ministre

à

Monsieur le Vice-président du Conseil général
de l'environnement et du développement durable

NRéf. : SG06016

Affaire suivie par : Monique Pirou
monique.pirou@developpement-durable.gouv.fr
tel : 01 40 81 61 16

Objet : demande d'étude sur les remontées des propositions pour le détachement sur l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.

Le décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 a créé l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD).

L'emploi de CAEDAD comporte sept échelons et un échelon spécial contingenté doté de la hors échelle lettre A. Sont éligibles à l'emploi de CAEDAD les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent, dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, et justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

L'arrêté interministériel du 17 août 2009 fixe la liste des fonctions éligibles à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable en spécifiant ceux qui relèvent de l'échelon spécial.

Le nombre d'emplois de CAEDAD a été fixé à 140 dont 28 à l'échelon spécial par arrêté du 5 décembre 2007. Une démarche est engagée auprès de la DGAFP et de la direction du Budget pour l'augmentation de ce nombre.

Le processus de remontée des propositions de nomination à l'emploi de CAEDAD est traité dans la circulaire annuelle de promotion. Il s'articule en deux niveaux, selon la configuration classique pour les corps d'encadrement : premier niveau de proposition par les services et harmonisation par les instances dédiées (MIGT, coordonnateurs spécialisés, directions générales...).

Les propositions de nominations sont traditionnellement examinées par la CAP de décembre du corps des attachés qui traite des promotions.

Il a pu être constaté lors des deux dernières CAP de promotion que les remontées des dossiers proposés pour le détachement sur l'emploi de CAEDAD ne donnaient pas entière satisfaction (nombre faible de propositions, interrogation sur la qualité de certains dossiers présentés).

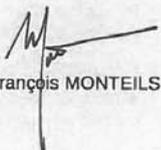
Dans ce cadre, je souhaiterais que vous puissiez diligenter une enquête du CGEDD sur les remontées des propositions de nomination des attachés principaux à l'emploi fonctionnel de CAEDAD.

Je souhaiterais que cette enquête puisse identifier les freins à la remontée de candidats éligibles, en étudiant par exemple des facteurs tels que : les modalités choisies par le ministère de nomination sur une liste générique au lieu de postes bien identifiés, le critère de gestion demandant d'avoir tenu deux postes de A+, l'auto-censure de certains chefs de service, les interprétations différentes par les services ou les harmonisateurs des conditions de gestion précisées dans la circulaire, notamment sur les critères d'ancienneté de parcours en 2^{ème} niveau de grade, l'évolution des fonctions éligibles à la suite de l'impact des réorganisations des services territoriaux. Un point particulier sera réalisé pour l'accès à l'échelon spécial au vu des mêmes critères, voire d'autres freins spécifiques qui pourraient exister.

Cette mission devrait proposer les évolutions nécessaires à une meilleure fluidité des nominations. En effet, pour les attachés principaux du corps des attachés de l'équipement, ces emplois de débouché sont un enjeu important de la structuration de la carrière. Il est à noter que l'accès au grade d'inspecteur de l'administration du développement durable par liste d'aptitude est réservé aux fonctionnaires détachés sur ce type d'emploi. Par ailleurs, l'emploi de CAEDAD devrait revêtir dans un avenir très proche une importance accrue compte tenu du mode d'accès au grade à accès fonctionnel (GRAF) tel qu'il devrait figurer dans le futur corps interministériel des attachés.

Le bureau EMC/1 de la sous-direction des personnels d'encadrement, maritimes et contractuels, sera à votre disposition pour la transmission de toutes les données nécessaires à la conduite de ce travail. Un rendu pour le 1er juin 2011 permettrait encore d'adapter la procédure de nomination prévue pour cette année 2011.

Pour la Ministre et par délégation
Le Secrétaire général



Jean-François MONTEILS

Annexe 2



DECRET

Décret n°2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.

NOR: DEVL0751090D

Version consolidée au 08 septembre 2007

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer en date des 23 novembre 2006 et 30 mars 2007 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'écologie et du développement durable en date du 14 février 2007 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article 1 En savoir plus sur cet article...

Le présent décret fixe les règles de nomination et d'avancement applicables aux emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.

▶ Chapitre Ier : Dispositions permanentes.

Article 2

Les fonctionnaires nommés dans l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables sont chargés, au sein de l'administration centrale, dans les services à compétence nationale dans les services déconcentrés du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables ainsi que dans les établissements publics administratifs sous tutelle, de fonctions d'animation, de coordination, d'expertise ou de conseil comportant l'exercice de responsabilités particulièrement importantes.

Les conseillers d'administration occupant un emploi doté de l'échelon spécial sont chargés d'assurer ou de participer à la direction de services, ou d'exercer des fonctions d'animation, de coordination, de conseil ou d'expertise impliquant un haut niveau de qualification.

Article 3 En savoir plus sur cet article...

Le nombre des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

La liste des emplois est fixée par arrêté du ministre chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables. Cette liste est révisée au moins tous les cinq ans.

La création d'emplois de conseiller d'administration au sein d'un établissement public administratif sous tutelle est subordonnée à l'avis du comité technique paritaire central de l'établissement considéré.

Article 4

Peuvent être nommés dans un emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966 et justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Article 5 En savoir plus sur cet article...

L'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables comporte sept échelons et un échelon spécial. La durée du temps passé dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur est de deux ans pour les quatre premiers échelons et de deux ans et six mois pour les cinquième et sixième échelons.

Lorsque l'emploi est doté d'un échelon spécial, le temps à passer au septième échelon est de deux ans et six mois.

Le nombre des emplois permettant l'accès à l'échelon spécial est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

La liste des emplois permettant l'accès à l'échelon spécial est fixée par arrêté du ministre chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.

Article 6 En savoir plus sur cet article...

Les fonctionnaires nommés dans un emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Toutefois, lorsque cette modalité de classement leur est plus favorable, ceux qui, dans la période de douze mois précédant leur nomination dans un emploi de conseiller d'administration, ont occupé pendant au moins six mois un emploi doté d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015 sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans cet emploi.

Dans la limite de l'ancienneté exigée par l'article 5 pour une promotion à l'échelon supérieur, les fonctionnaires mentionnés aux premier et deuxième alinéas conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade ou emploi d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination dans l'emploi est inférieure à celle que leur procure l'avancement audit échelon. Les fonctionnaires occupant un emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables perçoivent le traitement afférent à leur grade d'origine si celui-ci est ou devient supérieur à celui de l'emploi occupé.

Article 7

Les conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables sont nommés pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable une fois sur le même emploi, par arrêté du ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, le cas échéant, sur proposition du président ou du directeur de l'établissement public d'affectation.

Les fonctionnaires nommés dans cet emploi sont placés en position de détachement de leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Ils peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Lorsqu'un fonctionnaire en fin de détachement se trouve dans la situation de solliciter la liquidation de ses droits à pension dans le délai de deux ans maximum, une prolongation exceptionnelle de détachement dans le même emploi peut lui être accordée, sur sa demande, pour une période de deux ans maximum.

Article 8

Sauf dans le cas du renouvellement du fonctionnaire occupant un emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables pour une nouvelle durée de cinq ans, toute nomination dans l'emploi de conseiller d'administration est précédée de la publication d'un avis de vacance au niveau national.

▶ Chapitre II : Dispositions transitoires et finales.

Article 9 En savoir plus sur cet article...

Les conseillers d'administration de l'équipement régis par le décret n° 97-995 du 28 octobre 1997 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de conseiller d'administration de l'équipement qui occupent un des emplois inscrits à la liste prévue à l'article 3 du présent décret sont maintenus dans ces fonctions et détachés pour la durée du détachement restant à courir dans l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables. Ils

sont classés dans cet emploi selon les dispositions du tableau de correspondance suivant :

SITUATION ANCIENNE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'équipement
Echelon
6e échelon
SITUATION NOUVELLE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Echelon
7e échelon
Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Ancienneté acquise.
SITUATION ANCIENNE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'équipement
Echelon
5e échelon
SITUATION NOUVELLE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Echelon
6e échelon
Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Ancienneté acquise.
SITUATION ANCIENNE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'équipement
Echelon
4e échelon
SITUATION NOUVELLE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Echelon
5e échelon
Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Ancienneté acquise.
SITUATION ANCIENNE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'équipement
Echelon
3e échelon
SITUATION NOUVELLE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Echelon
4e échelon
Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
4/5 de l'ancienneté acquise.
SITUATION ANCIENNE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'équipement
Echelon
2e échelon
SITUATION NOUVELLE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Echelon
3e échelon
Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
4/5 de l'ancienneté acquise.
SITUATION ANCIENNE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'équipement
Echelon
1er échelon
SITUATION NOUVELLE DANS L'EMPLOI de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Echelon
2e échelon
Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
4/5 de l'ancienneté acquise.

Article 10 En savoir plus sur cet article...

Les fonctionnaires maintenus dans leurs fonctions et détachés dans un emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, en application des dispositions de l'article 9, ne peuvent être, à l'issue de leur détachement, renouvelés dans le même emploi que pour une nouvelle période de cinq ans. A l'issue de cette nouvelle période, ceux qui se trouvent dans la position de solliciter la liquidation de leur droit à pension dans un délai de deux ans peuvent bénéficier d'une prolongation exceptionnelle de détachement dans le même emploi pour une durée de deux ans maximum.

Article 11 En savoir plus sur cet article...

Le décret n° 97-995 du 28 octobre 1997 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de conseiller d'administration de l'équipement est abrogé à compter de la date de publication des arrêtés prévus aux articles 3 et 5 du présent décret.

Article 12

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre :

François Fillon

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,
du développement et de l'aménagement durables,

Jean-Louis Borloo

Le ministre du budget, des comptes publics

et de la fonction publique,

Eric Woerth

Annexe 3

9.1.1.5 Arrêté liste des emplois fonctionnels de conseiller d'administration du MEEDDM

J.O. n°0202 du 2 septembre 2009
texte n° 8

Décrets, arrêtés, circulaires
Textes généraux
Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer,
en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat

Arrêté du 17 août 2009 fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie,
du développement et de l'aménagement durables

NOR: DEVK0913795A

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,

Vu le décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables,

Arrête :

Article 1 - En application de l'article 5 du décret du 6 septembre 2007 susvisé, les fonctions correspondant à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables permettant l'accès à l'échelon spécial sont :

- chargé de sous-direction en administration centrale, adjoint à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction en administration centrale ;
- adjoint à un chef de service en administration centrale ;
- chef de département ou responsable de mission en administration centrale ;
- chargé de mission au Conseil général de l'environnement et du développement durable exerçant des missions d'inspection ;
- chargé de mission d'encadrement pour les cadres supérieurs ;
- chargé de mission, chef de projet ou conseiller de haut niveau auprès d'un directeur ou d'un chef de service en administration centrale ;
- chef du bureau des cabinets du ministre ;
- directeur ou responsable d'un centre ou d'un pôle spécialisé régional ou interrégional de ressources humaines ;
- directeur d'un centre d'études techniques ou directeur adjoint d'un centre d'études techniques relevant du ministère dont l'importance le justifie ;
- directeur ou directeur adjoint d'un service à compétence nationale ;
- directeur d'un établissement public relevant du ministère ou directeur adjoint pour les établissements publics dont l'importance le justifie ;
- directeur adjoint ou directeur d'un service déconcentré ;
- chef de service fonctionnel interrégional ou interdépartemental ;
- directeur d'une école ou directeur d'un établissement d'une école ;
- chef d'établissement d'enseignement ou de recherche ;
- délégué territorial d'une délégation à enjeux particuliers, chargé de mission d'inspection à la mission interministérielle d'inspection du logement social ;
- chargé de mission, chef de projet ou conseiller de haut niveau auprès d'un directeur d'un service déconcentré ;
- expert ou conseiller de niveau national, européen ou international reconnu par une instance d'évaluation.

Article 2 - En application de l'article 3 du décret du 6 septembre 2007 susvisé, les fonctions correspondant à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables sont :

- chef de bureau en administration centrale dont l'importance le justifie ;
- secrétaire de section au Conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- chargé de mission au Conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- chargé de mission ou de projet de haut niveau, auprès d'un directeur, d'un chef de service ou d'un sous-directeur d'administration centrale ;
- chef de département ou adjoint au chef de département en administration centrale ;
- chargé de mission d'encadrement pour les cadres supérieurs ;
- directeur adjoint ou directeur d'un service déconcentré, d'un service à compétence nationale ou directeur adjoint d'un établissement public relevant du ministère ;
- chargé de mission ou de projet de haut niveau auprès d'un chef de service déconcentré membre du comité directeur ;
- directeur adjoint d'un centre ou d'un service d'étude relevant du ministère ;
- directeur ou directeur adjoint ou responsable d'un centre ou d'un pôle spécialisé régional ou interrégional de ressources humaines ;
- chef de service fonctionnel, ou chef d'unité fonctionnelle ou territoriale importante, en service déconcentré ou dans un service à compétence nationale ou dans une école ou un établissement relevant du ministère ;
- adjoint d'un chef de service fonctionnel ou territorial dont l'importance le justifie dans un service déconcentré ou dans un service à compétence nationale ;
- adjoint à un chef d'établissement d'enseignement ou de recherche ;
- délégué territorial, chargé de mission d'inspection à la mission interministérielle d'inspection du logement social ;
- expert ou conseiller de haut niveau reconnu par une instance d'évaluation.

La directrice des ressources humaines du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 août 2009.

Fiche CAEDAD 2011	
NOMINATION A L'EMPLOI FONCTIONNEL DE CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE L'ECOLOGIE, DU DEVELOPPEMENT ET DE L'AMENAGEMENT DURABLES	
Les conditions statutaires	<p>Peuvent être nommés dans cet emploi les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966,</p> <ul style="list-style-type: none"> • justifiant d'au moins 13 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent, • dont 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois. <p>Ces conditions s'apprécient au 31 décembre 2011.</p>
Les règles de gestion	<p>L'emploi de conseiller d'administration n'est pas un 3^{ème} niveau de grade. Il n'est accessible qu'en position de détachement. Il peut être retiré dans l'intérêt du service.</p> <p>Cette position de détachement peut être accordée pour occuper certaines fonctions au sein du périmètre du MEEDDM (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics). La nomenclature de ces emplois est précisée dans l'arrêté du 17 août 2009 (joint en annexe) pris en application du décret n°2007-1315 du 6 septembre 2007.</p> <p>Le détachement sur l'emploi est prononcé pour une durée maximale de cinq années.</p> <p>Le changement de poste en cours de détachement doit permettre le maintien dans l'emploi de CAEDAD sous réserve que la nouvelle affectation corresponde à un poste de la nomenclature précisée dans l'arrêté sus-visé. En cas de changement d'affectation, un entretien préalable avec la chargée de mission pour les cadres supérieurs administratifs est nécessaire.</p> <p>Les éléments pris en considération par l'autorité de nomination qui consultera la CAP des attachés d'administration du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer permettront de distinguer les fonctionnaires occupant des postes à responsabilité, définis comme tels dans l'arrêté sus-cité.</p>
Les critères de gestion	<p>Les critères de nomination sont liés à la nature des fonctions exercées, aux qualités manifestées et aux résultats obtenus dans le parcours professionnel de l'agent.</p>

	<p>Les conseillers nommés ont, en moyenne, tenu au moins deux postes de deuxième niveau avec succès.</p> <ul style="list-style-type: none"> – sera appréciée l'importance des fonctions tenues au cours de la carrière de l'agent et en particulier celles de deuxième niveau de grade. Le niveau de responsabilité et de fonction s'apprécie sur l'ensemble de la carrière, y compris les périodes de mise à disposition, de détachement ou de hors cadre ; – le niveau de responsabilité de la mission ou du poste tenu (autonomie, enjeux, expertise reconnue, complexité, niveau d'interlocuteurs, ...) • la qualité du service rendu par le cadre sur son poste, vis à vis des partenaires, de la hiérarchie et des collaborateurs, ou des projets menés; • la participation au pilotage stratégique de la structure (DREAL, DDI, DAC, DIR, SCN, ..)
Les textes de référence	<p>Décret n° 2007-1315 du 6/09/2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.</p> <p>Arrêté du 17 août 2009 fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.</p>
Le nombre de poste et date d'effet	<p>Le nombre d'emplois sera fixé ultérieurement.</p> <p>Les agents retenus seront nommés à compter de la date à laquelle ils remplissent les conditions statutaires, au plus tôt le 1^{er} janvier 2011.</p>

Les dates :

Date limite de réception par le responsable d'harmonisation des propositions des services	15/06/2010
Date limite de réception par la DRH	30/06/2010
Date prévisible de la CAP nationale	07/12/2010 et 08/12/2010

Processus de remontée des propositions de promotion :

1 – circuit de remontée des propositions :

Les responsables d'harmonisation sont désignés au chapitre 4 de la présente circulaire, à titre de rappel :

A. Pour les agents affectés en administration centrale

Le responsable d'harmonisation est le directeur général concerné.

B. - Pour les agents affectés dans les services déconcentrés

Le responsable d'harmonisation est le coordonnateur de la MIGT territorialement compétente.

C. – Pour les agents affectés dans d'autres structures :

Le responsable d'harmonisation est l'harmonisateur désigné au chapitre 4 « harmonisation des propositions ».

2 – Composition du dossier :

a) Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation (MIGT, DAC ou harmonisateurs désignés au chapitre 4) :

Les services devront adresser les dossiers de proposition, à la fois sous format papier dûment signés par le directeur ou le chef de service et sous format électronique, aux responsables d'harmonisation dont ils relèvent. Ces dossiers seront transmis pour le **15/06/2010** au plus tard.

Le dossier doit comprendre les 2 modèles de document suivant :

- Une « **Proposition individuelle CAEDAD - 2011** », sera établie à l'aide du formulaire ci-joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient le choix effectué en sa faveur.
- Le tableau « **Récapitulatif propositions CAEDAD - 2011** » comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant.
- **La transmission sous format papier des propositions individuelles devra inclure impérativement une copie des feuilles de notation 2005 et 2006 et des compte-rendu des entretiens d'évaluations 2005 – 2006 - 2007 et 2008.**

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement aux responsables d'harmonisation et à la DRH/SGP/EMC1 un **état « néant »** selon le même processus.

b) Dossiers à transmettre par les responsables d'harmonisation

Les responsables d'harmonisation (MIGT/DAC et harmonisateurs désignés au chapitre 4) procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant, **pour le 30/06/2010 au plus tard.**

Leurs propositions seront transmises à la Direction des Ressources Humaines, Service de la Gestion du Personnel - **bureau SGP/EMC1 - Tour Pascal B - 92055 Paris La Défense Cedex.** sous **format papier dûment signées** et **sous forme électronique** à l'adresse suivante :

« **Remontees-dossiers-Promotions.SG.DRH.SGP.EMC1@developpement-durable.gouv.fr** »

Le dossier doit comprendre les 3 modèles de document suivants :

- Une « **Proposition individuelle CAEDAD - 2011** » (établie pour chaque agent par son service d'origine), ainsi que la **copie des feuilles de notation 2005 et 2006 et des compte-rendus des entretiens d'évaluations 2005-2006-2007 et 2008** .
- Le «**tableau récapitulatif des propositions CAEDAD - 2011** ». Il comportera dans une première partie les propositions retenues classées sans ex æquo par ordre de mérite décroissant. Dans une seconde partie le tableau présentera, pour mémoire, les propositions des services non retenues.
- Une « **Lettre du responsable d'harmonisation CAEDAD - 2011** », qui motivera les propositions

et le classement retenu.

Les contacts :

Bureau	EMC1	Responsable de la cellule de gestion	Geneviève REGNER	Tél	01 40 81 66 58
		Adjointe	Nathalie LECUIVRE-GRILLO	Tél	01 40 81 15 80
		Gestionnaires	Dominique ASPERTI Marie-Corine MARTIN	Tél	01 40 81 61 81
				Tél	01 40 81 66 50
				fax	01 40 81 61 01
Sous Direction	EMC	Chargée de mission encadrement pour les cadres supérieurs administratifs	Gina JUVIGNY	Tél	01 40 81 62 14
				fax	01 40 81 94 79



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Sous-direction des personnels d'encadrement, maritimes et contractuels

Paris, le 09/05/2011

Chargé de mission d'encadrement : Gina Juvigny

**LE CORPS DES ATTACHES AU MEDDTL
(au 01/05/11)**

• **Le corps des attachés: effectif et statistiques**

Effectif

- 2700 agents
- origine du recrutement : Concours IRA 43%, B en A : 37% LA/EP, détachés 20%
- 860 APAE / 980 au 01/05/2011 et 140 emplois fonctionnels dont 127 occupés
- 30% APAE dont 80% ≥ 40 ans (base 860), 67% ≥ 45 ans (base 860)
- 280 attachés sont hors du ministère dont 55% d'APAE
- taux de féminisation : AAE 57%, APAE 56%

• **Principales fonctions occupées, parcours types**

Répartition des APAE : AC 37%, SD 46%, hors ministère 17%

- 118 Chefs de bureau en AC	→ 13%
- 148 chargés de mission	→ 15%
- 102 chefs de service	→ 11%
- 71 secrétaires généraux	→ 7%
- 56 adjoints chef de bureau	→ 6%
- 43 adjoints chef de service	→ 4%
- 43 chefs de mission	→ 4%
- 38 chefs de division ou de département	→ 4%

• **Répartition par domaines d'activité**

- 46% ressources humaines, juridique budgétaire, information communication
- 26% urbanisme, habitat ville

- 12% environnement, biodiversité, climat, risques, développement durable
- 11% transport, sécurité, défense
- 5% informatique, télécommunication, réseau scientifique

• **Règles de promotion pour accès au 2ème et au 3ème niveau**

APAE : 70% EP (règle : 3 ans en A, 5ième échelon) ; 30% TA (règle : 7 ans en A, 9ième échelon)

Conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement (CAEDAD), règle : 13 ans en A, 4 ans en A+ et 2 postes de A+ tenus avec succès

Au 01/01/2011 : 11 CAEDAD ont été nommés sur un emploi fonctionnel de direction en DDT dont 6 directeurs et 5 adjoints (1 femme) ; 1 CAEDAD (femme) a été nommée sur un emploi de DDCS adjoint, 2 CAEDAD (hommes) sont DREAL adjoints

• **Problématiques actuelles relatives au corps des attachés**

Principales caractéristiques

Un corps jeune issu de la fusion en 2006 des corps des attachés de l'administration centrale et des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'équipement (décret du 27 novembre 2006)

Un rythme accru du nombre d'attachés principaux nommés depuis 2007 : 135 en 2007, 98 en 2008, 98 en 2009, 112 en 2010, 120 en 2011, soit en 5 ans 563 APAE représentant près de 60% de l'effectif des APAE d'aujourd'hui.

Un accès au nouvel emploi fonctionnel de CAEDAD depuis 2007, qui a permis de détacher dans l'emploi sur 2 ans 40 APAE de l'AC : 30 en 2007 et 10 en 2008

56 CAEDAD sont en fonction en AC ou dans une structure comprise dans le périmètre de la centrale en 2011.

Constat

Une pyramide des âges des CAEDAD qui ne favorise pas les détachements dans les emplois de direction type « emploi DATE ».

Sur 140 emplois, 127 sont occupés dont par 75 femmes (60 %) au 01/01/2011

- 65 agents ont plus de 55 ans
- 29 agents ont entre 50 et 54 ans
- 19 agents ont entre 45 et 49 ans
- 12 agents ont entre 40 et 44 ans
- 02 agents ont moins de 40 ans (1 en AC, 1 en SD)

Un projet de décret portant statut particulier d'un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, qui prévoit un troisième niveau de grade (attaché hors classe) correspondant au grade à accès fonctionnel (GRAF) culminant en HEA. Une adhésion du ministère au nouveau statut aboutirait à libérer rapidement des emplois de CAEDAD

Enjeux

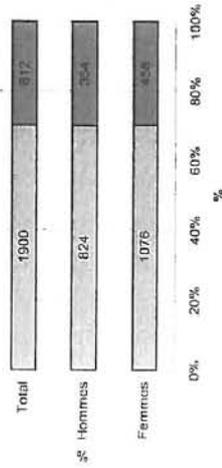
Augmenter la représentativité des attachés principaux dans les emplois fonctionnels de direction en valorisant mieux les parcours professionnels

Synthèse du corps des AAE

Répartition par grade

Grade	AAE	APAE	Ensemble	%
Femmes	1076	458	1534	56,6%
Hommes	824	354	1178	43,4%
Total	1900	812	2712	
%	70,1%	29,9%		

Répartition par sexe et par grade



Ventilation par sexe - Grade des AAE



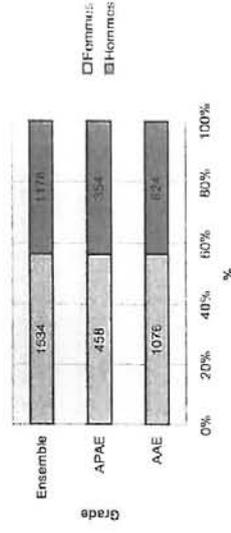
Ventilation par sexe - Corps des AAE



Ventilation par grade



Répartition par grade

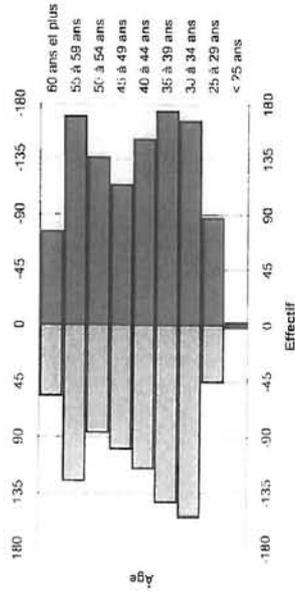


Ventilation par sexe - Grade des APAE



0.0	Classe d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
25.0	< 25 ans	0	0	0
30.0	25 à 29 ans	1	0	1

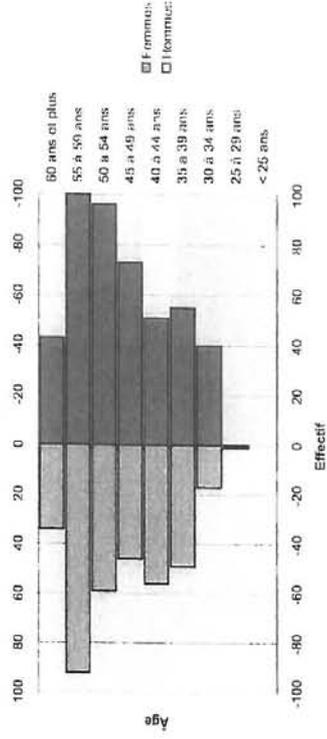
Pyramide des âges du grade des AAE



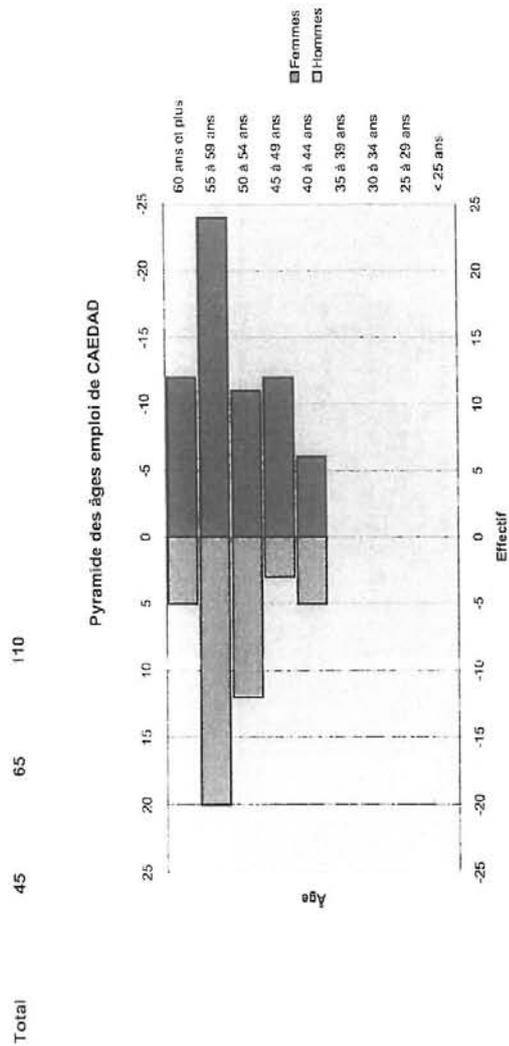
Pyramide des âges de l'emploi de CAEDAD

0.0	Classe d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
25.0	< 25 ans	0	0	0
30.0	25 à 29 ans	0	0	0
35.0	30 à 34 ans	0	0	0
40.0	35 à 39 ans	0	0	0
45.0	40 à 44 ans	5	6	11
50.0	45 à 49 ans	3	12	15
55.0	50 à 54 ans	12	11	23
60.0	55 à 59 ans	20	24	44
100.0	60 ans et plus	5	12	17

Pyramide des âges du grade des APAE



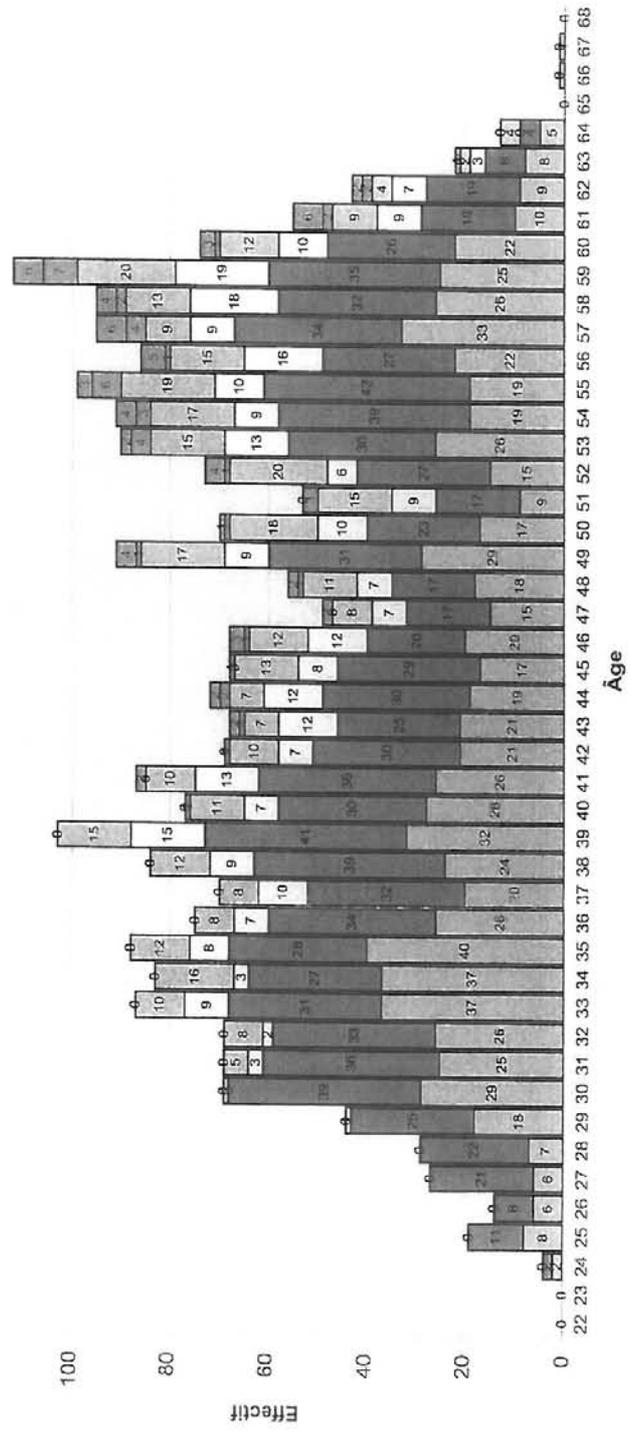
Chiffres clés Corps des AAE (31/12/2010)



49 29 31 9 17 1 4

Pyramide corps des AAE - Grade et sexe

AAE Homme
 APAE Homme
 CAEDAD Homme
 AAE Femme
 APAE Femme
 CAEDAD Femme



GRILLE INDICIAIRE

GRADES	ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE MOYENNE	DUREE MINIMALE
CONSEILLER D'ADMINISTRATION					
CAEDAD	Echelon spécial	Hors éch A	881		
	7e	1015	821	2 ans 6 mois	
	6e	985	798	2 ans 6 mois	
	5e	946	768	2 ans 6 mois	
	4e	901	734	2 ans	
	3e	850	695	2 ans	
	2e	800	657	2 ans	
	1e	750	619	2 ans	
ATTACHE PRINCIPAL					
APAE	10 ^e	966	783	-	-
	9 ^e	916	746	3 ans	2 ans 3 mois
	8 ^e	864	706	2 ans 6 mois	2 ans
	7 ^e	821	673	2 ans 6 mois	2 ans
	6 ^e	759	626	2 ans	1 an 6 mois
	5 ^e	712	590	2 ans	1 an 6 mois
	4 ^e	660	551	2 ans	1 an 6 mois
	3 ^e	616	517	2 ans	1 an 6 mois
	2 ^e	572	483	2 ans	1 an 6 mois
	1 ^{er}	504	434	1 an	1 an
ATTACHE					
AAE	12 ^e	801	658	-	-
	11 ^e	759	626	4 ans	3 ans
	10 ^e	703	584	3 ans	2 ans 3 mois
	9 ^e	653	545	3 ans	2 ans 3 mois
	8 ^e	625	524	3 ans	2 ans 3 mois
	7 ^e	588	496	3 ans	2 ans 3 mois
	6 ^e	542	461	2 ans 6 mois	2 ans
	5 ^e	500	431	2 ans	1 an 6 mois
	4 ^e	466	408	2 ans	1 an 6 mois
	3 ^e	442	389	2 ans	1 an 6 mois
	2 ^e	423	376	1 an	1 an
	1 ^{er}	379	349	1 an	1 an

Annexe 7

25/06/2010

Emplois de débouchés des corps d'attachés

ministère	Emploi réf Décret, nom	Corps cibles <i>fonctionnaires sur corps ou cadre emploi cat A et autres</i>	Nombre		Fonctionnaires provenant du ministère détachés sur l'emploi	Effectif corps attaché	Ratio emplois/ corps vivier attaché
				Dont HEA			
MAAP	2006-9 chef de mission	+ IDAE, APAE MAAP,	200	52	51% 49 %	881	11,12
MEIE	2008-971 chef de mission	+ IDIM AP INSEE APAE MEIE	271	68	46 % 9 % 42 %	1805	6,86
MIOM	2007-1488 conseiller d'administration		562	29	Attachés 98%	5125	10,9
MEEDDM	2007-1315 CAEDAD		140	28	Attachés 99,77 %	2466	5,67
DEFENSE	2008-1314 Conseiller d'administration		55	20	Attachés 95 %	1424	3,8
JUSTICE	2008-1103 conseiller d'administration		66	14	Attachés 85 %	554	10,10
TRAVAIL AFF/ SOCIALES	2008-547 conseiller d'administration		30 49	10	Attachés aff soc 90 %	575	4,6

Chiffres remontés à l'enquête DGAFP (courrier aux ministère le 4 août 2008).

Annexe 8 : Liste des personnes rencontrées

Nom	Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
BAYLOCQ	Robert	UNSA-UPCASSE	Secrétaire national	6 juin 2011
CARO	Catherine	MEDDTL (DGALN/SAGP)	Sous-directrice des affaires générales du service des affaires générales et de la performance, direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature	3 mai 2011
CLASSEN	Florence	MEDDTL (SG/DRH)	Chef du département des affaires générales, secrétariat général	12 mai 2011
CLAIRON	Yves	UNSA-UPCASSE		6 juin 2011
CLOCHARD	Pascale	UNSA-UPCASSE		6 juin 2011
CHARDAIRE	Olivier	MEDDTL (SG/DRH)	Adjoint au chef du bureau des personnels administratifs d'encadrement, direction des ressources humaines	1er avril 2011
FIORINA	Christel	UNSA-UPCASSE		6 juin 2011
GRASZK	Edmond	MEDDTL (SG/DRH)	Sous-directeur des personnels d'encadrement, maritimes et des contractuels, direction des ressources humaines	4 avril 2011
JUVIGNY	Gina	MEDDTL (SG/DRH)	Chargée de mission du corps des attachés (APE, CAEDAD), direction des ressources humaines	1er et 4 avril 2011
LEBRETON	Pascal	UNSA-UPCASSE		6 juin 2011
LE DALL	Jean	MEDDTL (DGEC/SD7))	Sous-directeur des affaires générales et de la synthèse , direction générale de l'énergie et du climat	11 mai 2011
MESLIER	Isabelle	CFDT	Représentante à la CAP des attachés	6 juin 2011
PIROU	Monique	MEDDTL (SG/DRH)	Chef du bureau des personnels administratifs d'encadrement, direction des ressources humaines	22 mars 2011
RAYMOND	François	MEDDTL (DGALN/SAGP)	Chef du service des affaires générales et de la performance, direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature	3 mai 2011

Nom	Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
REVERBORY	Hubert	MAAPRAT	Sous-directeur mobilité, emplois, carrières, service des ressources humaines au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire	3 mai 2011
TAPADINHAS	Laurent	MEDDTL (DGITM/SAGS)	Chef du service de l'administration générale et de la stratégie, direction générale des infrastructures, des transports et de la mer	27 avril 2011

Annexe 9 : Glossaire des sigles et acronymes

Acronyme	Signification
AE	Attaché de l'Équipement
APE	Attachés principaux de l'Équipement
AUEC	Architecte Urbaniste de l'État en Chef
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
CAP	Commission Administrative Paritaire
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CODIR	Comité de Direction
DAC	Direction d'administration centrale
DATE	Détaché en Administration Territoriale de l'État
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT	Direction départementale des territoires
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DIR	Direction interrégionale des routes
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des Ressources Humaines
GRAF	Grade à accès fonctionnel
HEA	Hors Échelle A
IADD	Inspecteur de l'Administration du Développement Durable
ICPEF	Ingénieur en Chef des Ponts , des Eaux et des Forêts
ICTPE	Ingénieur en Chef des Travaux Publics de l'État
IDAE	Ingénieur Divisionnaire de l'Agriculture et de l'Environnement

MAAPRAT	Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
MAD	Mise à disposition
MEDDTL	Ministère de l'Écologie, du développement Durable, des Transports et du Logement
MIGT	Missions d'inspection générale territoriale
PNA	Position normale d'activité
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux services
REATE	Réforme de l'administration territoriale de l'État
RGS	Retraitable au Grade Supérieur
SCN	Service à compétence nationale
SGAR	Secrétariat général aux affaires régionales
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergies et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**

Conseil général de l'Environnement
et du Développement durable

7^e section – secrétariat général

bureau Rapports et Documentation

Tour Pascal B - 92055 La Défense cedex

Tél. (33) 01 40 81 68 12/45