



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes  
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social  
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

## **CAP DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES**

**DU 14 DECEMBRE 2017**


**Depuis les élections de décembre 2014, la CFDT siège pour l'ensemble des grades d'attaché d'administration de l'Etat de la CAP.**

**Contactez les représentants de votre grade pour que votre corps d'appartenance et votre dossier soit défendu !**

### **VOS REPRESENTANTS CFDT :**

<b>GRADE</b>	<b>NOM</b>	<b>AFFECTATION</b>	<b>Titulaire / Suppléant</b>
Hors Classe	MENDES DA COSTA Maurice <a href="mailto:maurice.mendes@social.gouv.fr">maurice.mendes@social.gouv.fr</a>	DRH	Titulaire
Hors Classe	LIDUENA Bernard <a href="mailto:bernard.liduen@sg.social.gouv.fr">bernard.liduen@sg.social.gouv.fr</a>	DICOM	Suppléant
Attaché Principal	CASTAGNO Thierry <a href="mailto:thierry.castagno@social.gouv.fr">thierry.castagno@social.gouv.fr</a>	DGCS	Titulaire
Attaché Principal	CHAMBON Cédric <a href="mailto:cedric.chambon@direccte.gouv.fr">cedric.chambon@direccte.gouv.fr</a>	DIRECCTE Auvergne- Rhône-Alpes	Suppléant
Attachée	GALABRUN Emeline <a href="mailto:emeline.galabrun@direccte.gouv.fr">emeline.galabrun@direccte.gouv.fr</a>	DIRECCTE Occitanie	Titulaire
Attaché	L'HOMEL Stéphane <a href="mailto:stephane.lhomel@sg.social.gouv.fr">stephane.lhomel@sg.social.gouv.fr</a>	DFAS	Suppléant

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres de la CAP,

La  des attachés des affaires sociales constate qu'au fil des CAP (commissions administratives paritaires) successives, une tendance défavorable se dessine dans le recrutement concernant les postes vacants dans les ministères sociaux.

Un nombre croissant de recrutements donne la priorité aux agents extérieurs spécialisés : contractuels, autres fonctions publiques ou encore autres ministères.

**Nous nous interrogeons. Pourquoi ne pas utiliser la richesse humaine et professionnelle présente dans les services ?**

Volonté d'embaucher des précaires pour mieux les essorer ? Méconnaissance de pépites internes et des potentiels ? Indisponibilité et facilité managériale de l'encadrement supérieur pour accompagner la montée en compétence des agents concernés ? Ou enfin un manque de confiance dans la formation susceptible d'être proposée par le ministère lui-même ?


L'impact est direct sur les possibilités de carrière des attachés des ministères sociaux, qui voient leurs opportunités de parcours de carrière sacrifiées au profit d'agents extérieurs.

**Cette situation confine à l'immobilisme professionnel les agents statutaires éconduits alors que leur mobilité est un des critères majeurs pris en compte pour leur avancement.**

Le principal argument avancé par les recruteurs, le manque d'expérience dans un domaine, traduit une volonté de pas investir dans le parcours professionnel des attachés, qui par définition sont adaptables à beaucoup de postes moyennant une formation, aussi mineure soit-elle. Ce manque d'investissement des directions dans les ressources humaines de nos ministères nuit au parcours des attachés.

Mais plus globalement cela laisse penser aux agents qu'ils ne sont pas reconnus pour ce qu'ils ont déjà fait, et que l'encadrement supérieur ne les estime pas capables de s'adapter au changement, alors qu'ils candidatent sur un nouveau poste.

Que fait la DRH, qui semble partager ce constat, pour favoriser la dynamique interne et les perspectives pour les attachés des ministères sociaux ? De la GPEC macroscopique ? Une offre de formation ? Quelle action mène la DRH vis-à-vis de l'encadrement supérieur qui devrait être le premier relais pour offrir des parcours à leur encadrement ? Ces questions traduisent un malaise grandissant des attachés dans un contexte de réduction des postes proposés à la vacance qui a déjà été mise en œuvre dans le cadre de la RGPP, puis de la MAP et maintenant avec le dispositif Action Publique 2022.

La  **souligne le manque d'animation en matière de parcours professionnel qui constitue une cause majeure de mal être au travail. Cette situation est d'autant plus regrettable que si la mobilité des attachés était organisée efficacement par des directions mobilisées et convaincues de leur rôle en la matière, elle pourrait alors devenir une source de perspectives professionnelles pour chacun.**