

## Attaché territorial ? Un cadre d'emplois attractif, mais pas par la rémunération...

02/04/2015 | par Rémi Uzan | RH



Emmanuelle Dussart est présidente de 2ACT, jeune association d'attachés territoriaux. Elle vante l'attractivité de ce cadre d'emplois polyvalent au service du public. Mais elle regrette que la rémunération de base soit si faible, et la carrière pas à la hauteur des efforts consentis.

### Vous représentez une association visant à défendre les intérêts des attachés territoriaux. Comment défendre de manière unitaire les membres d'un cadre d'emplois aux conditions de travail si différentes ?

Tout d'abord, je tiens à préciser que 2ACT est une association visant à mettre en réseau et représenter les **attachés des collectivités territoriales**, et pas uniquement à défendre leurs intérêts. Tous les **cadres d'emplois** sont concernés par des missions et conditions de travail très variées. C'est justement une des spécificités de la fonction publique territoriale. On remarque également que les frontières avec les missions exercées par les autres **cadres d'emplois** s'estompent (des offres d'emploi sont régulièrement ouvertes à plusieurs filières). Quoi qu'il en soit, à ce niveau de cadre, un certain niveau d'expertise, de savoir-faire, est exigé, et ce, quels que soient les domaines et quelle que soit la taille de la collectivité. Dans des petites collectivités, on demandera certes des cadres plus polyvalents, mais le niveau d'expertise demandé sera le même. La différence dans l'exercice des missions suivant les tailles de collectivités est, selon nous, plus en rapport avec le lien plus ou moins direct entre le cadre et les responsabilités.

## On observe une grande disparité de salaires entre attachés, principalement due à la différence des régimes indemnitaires, plutôt généreux en grosse collectivité, moins en petite. Vous prononcez-vous pour une augmentation uniforme du traitement indiciaire ?

---

Avant tout, je tiens à rappeler qu'un **cadre A de la fonction publique territoriale**, donc bac +5, touche, la première année, un salaire de 1 615 € bruts. Le rapport Pêcheur prévoit que, suite au blocage du point, ce montant sera rattrapé par le Smic et donc par les autres catégories d'emploi, en 2017.

Après plus de 10 ans de carrière, ce même attaché atteint 2 426 € bruts et il lui faudra attendre 5 nouvelles années pour que son **salaire** augmente de 100 €. Et c'est ce salaire qui sert de base au **calcul de la retraite**. Donc, oui, évidemment, la reconnaissance des diplômes et compétences passe d'abord et en majeure partie par une revalorisation des grilles.

## Faut-il aussi reconnaître davantage les responsabilités et sujétions (astreintes et responsabilités de DGS en communes rurales par exemple) ?

---

Les primes ne devraient pour notre part, ne répondre qu'à cet objectif : reconnaître les spécificités des postes. Cela devrait être la seule part variable de la **rémunération**. Et elle devrait être équivalente, quelles que soit les filières, à responsabilités égales et sujétions équivalentes. Si on en arrive à une telle complexité de primes, et de tels montants dans certaines filières, c'est principalement pour compenser une rémunération de base trop faible et réussir malgré tout à attirer des cadres compétents.

## Y a-t-il d'autres pistes à développer ?

---

Une des autres pistes serait d'améliorer les conditions d'**avancement des attachés** vers attaché principal notamment : ces conditions sont clairement discriminatoires par rapport aux conditions auxquelles sont soumis les ingénieurs, qui ont un déroulement de carrière nettement plus rapide et plus facile, vu qu'ils passent ingénieur principal sans examen dès le 4<sup>e</sup> échelon. Par ailleurs, il est important de préciser que de plus en plus d'**attachés** refusent le passage au grade de Directeur territorial : en effet, il réduit nettement les possibilités de mobilité pour un gain cumulé de **traitement indiciaire** sur 25 ans de 10 200 €. (soit 34 € par mois) par rapport au grade d'attaché principal.

À cela s'ajoute que l'examen professionnel fonctionne de plus en plus comme un concours et non comme un examen, puisqu'on adapte la moyenne exigée pour l'obtention de l'examen au nombre de candidats.

## À votre sens, le cadre d'emplois d'attaché est-il aujourd'hui suffisamment attractif pour attirer les compétences dont le service public local a besoin ?


---

Il demeure attractif compte tenu du contexte national : chômage fort. Pas du point de vue de la **rémunération** mais plutôt au vu des conditions de travail... Heureusement, il reste encore des gens attirés par l'investissement public.

Être **cadre dans la fonction publique territoriale**, c'est aussi pouvoir traiter de sujets variés avec des publics divers ; devoir être créatif pour compenser les difficultés, et c'est la perspective de pouvoir évoluer grâce à la mobilité.

À mon avis, l'attractivité du **cadre d'emplois** ne souffre pas tant de ses propres limites réglementaires que des critiques relayées fréquemment sur les fonctionnaires par les médias.



**Rémi Uzan** 

*Directeur de la communication*