la cgt ADMINISTRATION CENTRALE

ÉDUCATION | JEUNESSE | SPORTS | RECHERCHE | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

Élections professionnelles
CAP des AAE, INFENES, CTSS et ASSAE

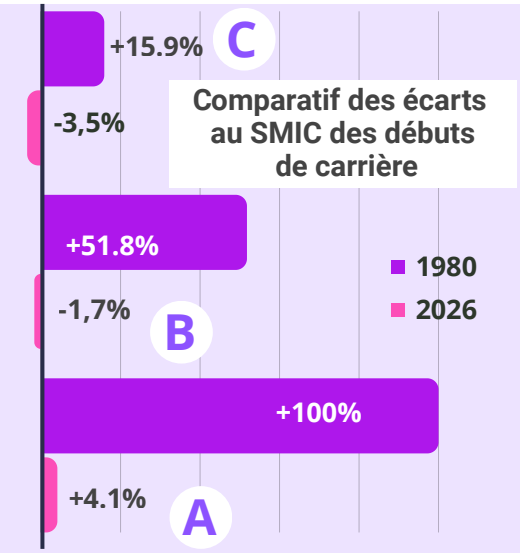
vote électronique du 3 au 10 décembre 2026

Fonction publique UTILITÉ PUBLIQUE

La CAP locale des attachés, infirmier·es, conseiller·es techniques et assistant·es de service social représente 1057 agent·es soit près d'un tiers des personnels de l'administration centrale. Les CAP ont désormais des compétences réduites aux recours individuels, non titularisations ou procédures disciplinaires. **Plus que jamais, il faut y désigner des représentant·es capables de représenter fermement les agent·es : toutes les raisons de préférer la CGT !** Mais cette CAP est aussi pour nous l'occasion de présenter un état des lieux de la carrière des attaché·es qui représentent le "poumon" du ministère, selon la formule d'un ancien chef du SAAM. **Parce que nous sommes toujours à vos côtés, cette année encore, élisez en CAP des représentant·es CGT éduc'action AC !**

Reconnaître nos qualifications !

La catégorie A est en voie de smicardisation : quelle reconnaissance pour nos qualifications ? En 1980, un agent de catégorie A démarrait à 2 fois le SMIC, aujourd'hui un attaché démarre à seulement 4.1% au-dessus du SMIC et une assistante de service social à seulement 2.8% au dessus du SMIC. **Il faut revaloriser le point d'indice pour en finir avec le tassement des grilles !**



En 46 ans, les grilles type de la fonction publique ont perdu toute attractivité par rapport au SMIC.

Des carrières plus fluides ?

La grille des attaché·es, construite en trois grades, constitue une succession de goulots d'étranglement. En administration centrale, on comptait 132 promouvables en 2025 pour seulement 6 promotions dans le grade d'attaché principal. La mobilisation intersyndicale de l'ensemble des organisations de la fonction publique a conduit la DGAFP à publier le 17 mars 2026 un nouveau taux de promotion pour le passage au deuxième grade qui passe de 7% jusqu'ici à 10% en 2027 et 12% en 2028. **Il était temps ! Mais on est encore très loin de 23% de taux de promotion au deuxième grade des enseignants !** En administration centrale, 41 attaché·es sont bloqués au 11e échelon, en butée de grade. Ils devraient être prioritaires pour le tableau d'avancement APAE ! Faisons pression sur l'administration !

Une hors classe enfin accessible ?

Le grade hors classe à accès fonctionnel était un scandale que la CGT a toujours dénoncé. Il a été réformé cette année mais il reste beaucoup à faire. Réservé à des fonctions spécifiques et limité à seulement 10% du corps, la hors classe dans sa version fonctionnelle incarnait le malthusianisme version RH : 30% des AAE étaient bloqués dans le deuxième grade, sans perspective d'évolution. En administration centrale, la hors classe était jusqu'ici principalement réservée aux chef·fes de bureau. Quant à l'échelon spécial, il restait inaccessible pour la majorité des collègues. **La mobilisation intersyndicale a contraint la DGAFP à prendre un décret en mai 2026 pour entériner la "défonctionnalisation" de la hors classe**. Le taux de promotion passera à 8% en 2027 et 10% en 2028. C'est mieux mais toujours trop peu. **Il reste surtout à obtenir la linéarisation de l'échelon spécial, pourtant promise par la DGAFP. La CGT reste mobilisée !**

Pour des corps à grade unique

La CGT Educ'action a une revendication radicale : le grade unique dans des grilles renégociées qui garantissent un déroulement de carrière fluide et automatique jusqu'à l'échelon sommital. *Nous le voyons très bien en administration centrale, le grade ne constitue pas une garantie pour occuper des fonctions particulières. Allons jusqu'au bout du raisonnement !*

Lutter contre le blues des chargé·e·s d'étude

Les attaché·e·s sont des agents diplômé·e·s et qualifié·e·s de haut niveau. En administration déconcentrée ou en établissements, ils occupent des postes à responsabilités. **En administration centrale, nous sommes trop souvent confiné·es à un portefeuille réduit de tâches d'exécution**. Parfois, une hiérarchie tatillonne ne nous laisse aucune marge de manœuvre ou autonomie. **Ce profond sentiment de déqualification ne peut plus durer !**

Nous avons fait le choix du service public par conviction, nous demandons que nos compétences soient reconnues ! **Les attaché·es demandent à être partie prenante de l'organisation du travail, de l'anticipation du plan de charge et des pics d'activité** mais aussi de pouvoir codécider les circuits de validation : 3 signatures, c'est un maximum ! **Nous devons pouvoir reconquérir de l'autonomie dans notre travail !**

En finir avec les cabinets de conseil

Au ministère, les consultants et autres prestataires prennent de + en + de place, souvent pour des missions intéressantes. ***Les compétences existent pourtant en interne !*** *Il faut en finir avec les externalisations, rouvrir des postes de titulaires et assumer une politique de formation ambitieuse qui permette de réinternaliser ces missions !*

Valoriser toutes les carrières

Les catégories A, tous corps et statut confondus, représentent aujourd'hui 53% des effectifs de notre administration centrale. Les A+ 18%. Au total, 71% de cadres ! **Clairement, l'encadrement ne peut pas être le seul débouché de carrière** pour tous ces personnels. Il est urgent de **valoriser tous les parcours, notamment nos parcours d'expertise !**

Etre encadrant·e à la centrale : avoir les moyens d'animer son équipe

Débordé·e·s, soumis·e à une pression hiérarchique permanente, au bord du burn out, les encadrant·es se retrouvent souvent placé·es enre le marteau et l'enclume, au centre d'injonctions contradictoires. Être au contact direct de la hiérarchie voire du cabinet expose les encadrant·es à **faire face à une culture de l'urgence permanente.** Trop fréquemment, pour parer aux commandes pressantes, les encadrant·e·s se retrouvent à devoir répondre seul·es : au lieu d'épargner les équipes, cette habitude privent les collectifs des compétences essentielles des chargé·e·s d'études. **Il faut rendre aux encadrants le pouvoir de dire non quand la charge de travail ou les effectifs ne permettent pas de répondre à une demande.** Animer une équipe demande du temps et des moyens. C'est aussi par **des temps de formations et de partages d'expérience**, qu'il est possible de repérer les compétences, faire progresser les collègues, d'anticiper les pics d'activité et hiérarchiser les priorités. **Qu'on nous en donne les moyens !**

Les propositions de la CGT

Carrière

- Grade unique par corps pour en finir avec les carrières morcelées
- Dans l'attente, passage automatique dans le grade supérieur en fin de grade
- Refonte des grilles pour reconnaître nos qualifications

Primes

- Intégration des primes dans la rémunération indiciaire
- Mise en place d'un barème des primes comme à Bercy
- Refus des primes « au mérite » qui mettent les collègues en concurrence
- Transparence sur l'attribution du CIA

Des salaires décents

- Indexation du point d'indice sur l'inflation
- Plan de rattrapage des pertes antérieures : augmentation rétroactive d'au moins 10% du point d'indice
- Abrogation du jour de carence, CMO couvert à 100%

Retraite

- Retraite à taux plein à 60 ans
- Refus de tout recul de l'âge légal de départ à la retraite
- Maintien du système de retraite par répartition
- Intégration des primes dans l'assiette de calcul