la cgt ADMINISTRATION CENTRALE

ÉDUCATION

TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

JEUNESSE | SPORTS

RECHERCHE | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Fonction publique UTILITÉ PUBLIQUE

Élections professionnelles CAP des ADJAENES

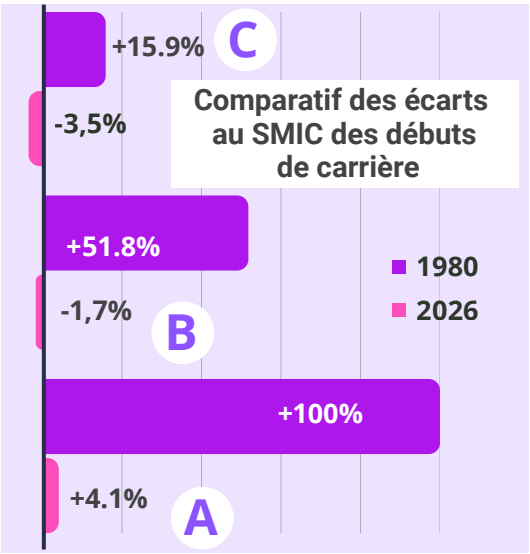
vote électronique du 3 au 10 décembre 2026

La CAP locale des adjoint·es administratif·ves représente 109 agent·es à l'administration centrale qui sont très majoritairement des femmes (à 81% !). 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 ADJAENES : où parlera-t-on sinon des catégories C ? **Parce que nous sommes toujours à vos côtés, cette année encore, élisez en CAP des représentant·es CGT !**

De nouvelles grilles, et vite !

La crise d'attractivité dans la fonction publique étonne-t-elle vraiment quand on regarde l'évolution de nos salaires ? En 1980, un agent de catégorie C démarrait avec un salaire supérieur de 15.9% au SMIC, aujourd'hui un·e adjoint·e administratif·ve démarre sous le SMIC. Les 10 premiers échelons sur 11 que comporte le premier grade de la catégorie C sont sous le SMIC. Sur l'ensemble de la fonction publique, 862 0000 agents touchent une indemnité compensatoire. **La smicardisation de la catégorie C, ça suffit ! Il est urgent de revaloriser le point d'indice !**

Le tassement des grilles est insupportable ! Le gouvernement vient d'annoncer relever l'indice minimum dans la fonction publique de l'IM 366 à l'IM 372. Les grilles de la catégorie C n'auront plus de sens : les agents progressaient déjà d'à peine un point par échelon, ça sera pire encore avec 9 années sans progression d'échelon en C1 et 3 échelons bloqués en C2. **Nous exigeons de nouvelles grilles en catégorie C, et vite !**



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

Fluidifier les carrières

La grille des ADJAENES, construite en trois grades, constitue une succession de goulots d'étranglement qui bloquent la carrière. A l'administration centrale, **14% des ADJAENES P2 sont bloqué·es en fin de grade sans perspective d'évolution. Les taux de passages en liste d'aptitude SAENES restent encore trop faibles** : seulement 7 possibilités de promotion pour 171 promouvables ! C'est de la gestion de la pénurie, plutôt qu'une politique RH !

Garantir des promotions justes

L'administration a désormais seule la main sur les promotions qui ne sont plus du ressort de la CAP. Résultat, elle a tendance à favoriser des agent· jeunes et à les promouvoir avant les derniers échelons du grade. **La CGT revendique la linéarité des carrières : un seul grade par corps pour une progression automatique** et, dans l'attente, la promotion des agents les plus proches dans leur carrière du grade supérieur (derniers échelons) ou du corps supérieur.

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 !*

Focus sur le métier de secrétaire

L'administration a lancé en grande pompe une réflexion sur l'évolution du métier de secrétaire. **Au final ? Beaucoup de bruit pour rien.** Avec des missions allant du secrétariat pur à des postes d'assistante de direction ou de secrétaire-gestionnaire, les organisations du travail restent toujours aussi disparates d'un service à l'autre. **Trop souvent les postes de secrétaires sont les premiers à être supprimés.**

Nos revendications :

- Égalité de traitement sur l'accès au télétravail
- Pas de missions imposées sans accord de l'agent
- Refus des « pools » de secrétariat

Faire disparaître les catégories C, c'est non !

Petit à petit, les catégories C disparaissent du ministère : nous étions encore 706 en 2012, nous ne sommes plus que 175 aujourd'hui, ADJAENES et ATRF compris. **Une véritable hécatombe : les catégories C sont les véritables variables d'ajustement des suppressions d'effectifs**, comme si les catégories C n'étaient plus dignes d'exercer en administration centrale. *"Cachez ces catégories C que je ne saurai voir" ?* Ça suffit. Nous réclamons l'égale dignité et la reconnaissance de nos compétences. **Il faut remplacer les départs en retraite, rouvrir les recrutements et proposer des postes au concours !**

Une politique RH qui tient de la gestion de la pénurie

Seulement 112 promotions en 2025 pour les 3600 agent·es de l'administration centrale. C'est très peu... Comment valoriser les parcours des agents quand on répartit des miettes ? **Si les promotions étaient justement réparties entre tous les agents, il faudrait attendre 32 ans pour être promu·es.** 1742 agent·es étaient promouvables : même en cas de répartition parfaitement égale, ce serait une promotion tous les 16 ans. **Où est la politique de valorisation des agent·s ?**

Le nombre de promotions a baissé de -24% depuis 2022. Ca ne peut plus durer ! Il est urgent d'obtenir un déblocage des carrières par une augmentation importante des promotions.

Concours internes, en finir avec la forme scolaire

Passer des concours : voilà ce qu'ils nous répètent ! Mais les concours internes demandent tellement de préparation qu'ils sont inaccessibles dès qu'on est pris dans une vie de famille ou qu'on avance dans la carrière. **La CGT revendique des concours internes par examen professionnel sans écrit,** avec une vraie valorisation des parcours des agents et des compétences acquises !

La CGT revendique un taux de promotion d'au moins 25% pour l'ensemble des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement .

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