la cgt ADMINISTRATION CENTRALE

ÉDUCATION | JEUNESSE | SPORTS | RECHERCHE | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

Fonction publique UTILITÉ PUBLIQUE

Élections professionnelles CAP des SAENES

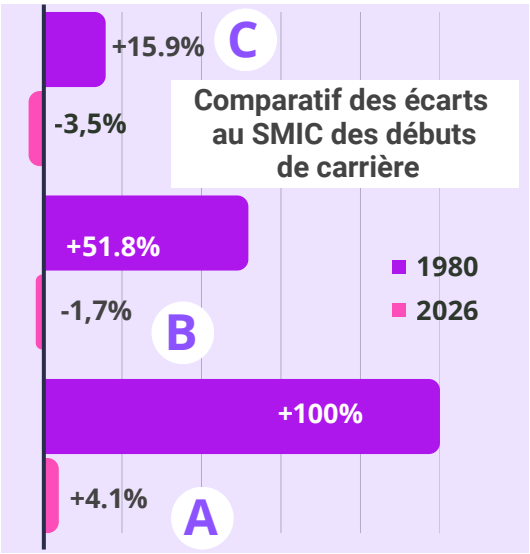
vote électronique du 3 au 10 décembre 2026

La CAP locale des secrétaires administratif·ves représente 528 agent·es à l'administration centrale qui sont très majoritairement des femmes (à 88% !). 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 SAENES : où parlera-t-on sinon des catégories B ? **Parce que nous sommes toujours à vos côtés, cette année encore, élisez en CAP des SAENES 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 B démarrait avec un salaire de 1.5 fois le SMIC, aujourd'hui un·e secrétaire administratif·ve démarre sous le SMIC : les premiers échelons des deux premiers grades sont sous le SMIC et donnent lieu à une indemnité compensatoire. La smicardisation de la catégorie B, ça suffit ! **Il est urgent de revaloriser le point d'indice !**

Le tassement des grilles est insupportable ! Le gouvernement vient d'annoncer un tour de passe-passe : il va relever l'indice minimum dans la fonction publique de l'IM 366 à l'IM 372. La grille de la catégorie B démarre à l'indice 373 mais elle démarrera toujours sous le SMIC (équivalent IM 380) et à seulement 1 point au-dessus de la catégorie C. **Les grilles actuelles ne permettent aucune reconnaissance de nos qualifications ! Nous exigeons de nouvelles grilles en catégorie B, 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 SAENES, construite en trois grades, constitue une succession de goulots d'étranglement qui bloquent la carrière. A l'administration centrale, **10% des agent·es sont bloqué·es en fin de grade sans perspective d'évolution. Les taux de passages en liste d'aptitude attaché sont ridiculement faibles** : seulement 8 possibilités de promotion pour 335 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·es 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 !*

Une exigence de polyvalence permanente

Nos métiers se sont profondément transformés :

- Secrétaires, nous sommes en permanence sur le front pour assurer que tout fonctionne, nous maîtrisons la dématérialisation des procédures et faisons face à l'arrivée de nouveaux logiciels.
- Gestionnaires, nous devons maîtriser des procédures administratives complexes qui évoluent sans arrêt.
- Rédacteurs, nous devons faire face à l'évolution permanente des éléments de langage et maîtriser un contexte juridique extrêmement changeant.

Nous sommes qualifié·e·s et expert·e·s dans nos domaines, nous avons besoin de reconnaissance !

La catégorie B prise en tenaille

Les catégories B ont de plus en plus un problème de positionnement, pris en tenaille entre la catégorie A qui les aspire vers des tâches toujours plus complexes (sans que la paye ne suive !) ou vers des tâches d'exécution pure, qui relèvent plutôt de la catégorie C. **Il est temps de faire une vraie place aux secrétaires administratives, agent·es pivot de nos services.** Alors que nous avons choisi de travailler au service de l'intérêt général, nous sommes de plus en plus confronté·es à une perte de sens de notre travail et à l'impossibilité d'effectuer correctement nos missions.

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