

## « Que de progrès parcourus ! »

CAP des SAENES  
du 3 décembre 2015

**6 longues heures**, c'est le temps qu'a duré cette CAP marathon... qui a duré jusqu'à 20h ! Mais ce temps long est aussi le signe d'un **dialogue social effectif** : cette longue négociation a permis d'obtenir de réelles avancées pour aller vers une répartition des mois de réduction d'ancienneté toujours + juste !

### REDUCTIONS D'ANCIENNETÉ : IL FAUT QUE ÇA TOURNE !

#### ▪ Réduction d'ancienneté, un principe : la rotation

Depuis des années, la CGT à travailler à établir pour les CAP des critères objectifs, quantifiables, applicables à tous. Nous considérons que ce n'est pas aux syndicats de juger de la « valeur professionnelle des agents », si tant est qu'elle soit réellement mesurable. Nous partons donc toujours des données transmises par l'administration : dans le cas de l'attribution des réductions d'ancienneté (RA), nous partons du nombre de RA obtenues sur les 3 dernières années. Nous avons un principe simple : il faut que ça tourne. L'administration a longtemps eu tendance à toujours récompenser les mêmes agents. Nous proposons d'attribuer prioritairement à tous les agents n'ayant pas eu de mois de réduction d'ancienneté sur les 3 dernières années puis aux agents qui en ont le moins bénéficié.

#### ▪ Les propositions de la CGT

Nos critères de proposition ont donc été les suivants.

- Attribution de **2 mois** de réduction d'ancienneté **pour les agents ayant 0 ou 1 mois** de réduction d'ancienneté cumulés sur les 3 dernières années<sup>1</sup>.
- Attribution de **1 mois** de réduction d'ancienneté **pour les agents ayant obtenu 2 mois** de réduction d'ancienneté cumulés sur les 3 dernières années.



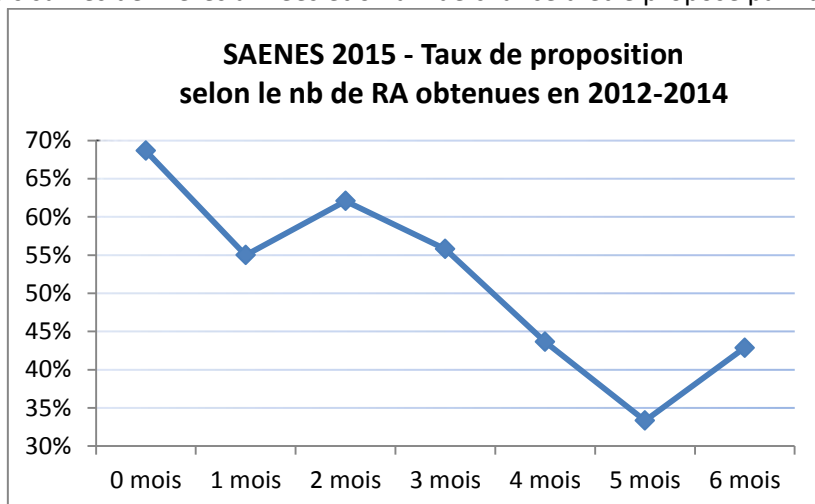
Ces propositions recoupaient globalement celle des autres organisations syndicales, même si d'autres organisations vont d'abord regarder le critère de l'âge des agents. Nous ne le prenons pas en compte dans nos propositions, considérant qu'on a besoin d'un coup de pouce à tous les moments de la carrière... Mais dans le cadre de la CAP, **nous avons évidemment défendu les cas d'agents pour lesquels l'attribution de mois de RA permettait un départ à la retraite sur un échelon supérieur.**

<sup>1</sup> Parmi les agents n'ayant rien obtenu depuis 3 ans, un certain nombre vient de rejoindre le ministère. Dans le cas où ils sont arrivés depuis 1 an, nous proposons cependant de leur attribuer une réduction d'un mois.

## Les décisions de la CAP : beaucoup de progrès, enfin !

### ▪ De grands progrès dans les propositions des directions

Cette CAP montre bien le chemin parcouru en quelques années à l'administration centrale. En 2013, on trouvait encore des agents qui cumulaient 7 ou 8 mois de RA et qui étaient encore proposés par leur direction. Aujourd'hui les propositions des directions ont évolué et affichent largement que **le principe de la rotation** s'est diffusé comme le montre bien le graphique suivant : globalement, - on a reçu de mois sur les dernières années et on a + de chance d'être proposé par l'administration !



Mais nous devons le reconnaître : **globalement, les propositions des directions sont désormais beaucoup plus acceptables**. Elles laissent aussi beaucoup de place à la négociation : **l'administration n'avait fait que 341 propositions (80%) sur les 426 mois à attribuer** (155 agents pour 1 mois et 93 pour 2 mois), **laissant forcément beaucoup + de place à la discussion**. En 2011, l'administration arrivait avec 90% à 95% de propositions pré-attribuées et sur lesquelles elle refusait de discuter.

Cette avancée a été rendue possible grâce à l'action des syndicats et notamment de la CGT, mais aussi soulignons-le, grâce à la volonté affirmée de la sous-directrice de la gestion des ressources humaines à l'administration centrale qui a largement fait progresser le dialogue social en CAP.

### ▪ Des résultats globalement très satisfaisants

Il y avait un stock de 426 mois de réduction d'ancienneté à attribuer. La CAP a choisi de les répartir comme suit :

- 2 mois pour 117 agents (soit 234 mois)
- 1 mois pour 192 agents

Sur les 435 agents recensés comme éligibles, **309 agents ont pu bénéficier d'une réduction d'ancienneté soit 71% des SAENES**.

Toutes ces heures de négociation auront permis de **faire en sorte que tous les agents n'ayant rien obtenu depuis 3 ans vont tous bénéficier d'au moins 1 mois de RA** et... pour une grande partie d'entre eux, de mois de RA.

Nous avons réussi à faire accepter à l'administration le principe de ne pas attribuer de mois de RA aux agents qui cumulaient déjà 5 ou 6 mois de RA sur les 3 dernières années, malgré les propositions insistantes de certaines directions. **Le principe de la rotation des RA progresse !**

Au final, sur l'ensemble des 309 agents ayant bénéficié de RA, seuls 26 agents n'étaient proposés par aucune organisation syndicale (36 mois sur les 426) soit **8.4% de propositions retenues malgré l'avis**

**des syndicats.** Cela est rendu possible aussi parce que les propositions des directions recourent de + en + les critères de rotation des syndicats.

**La CGT a donc voté pour la proposition de liste** (comme le SGEN-CFDT). FO et AI-UNSA se sont abstenus. Nous nous étonnons cependant que certains motivent cette abstention parce que certains de leurs candidats n'étaient pas retenus : nous ne sommes pas en CAP pour défendre des amis ou des adhérents, nous sommes là pour faire avancer des principes justes et faire avancer le dialogue social. C'est ce qui a motivé notre vote.

## Il faut aller + loin !

- **Le « mérite » : une tarte à la crème très subjective !**

Sur quelques sujets, nous n'arrivons cependant pas à trouver d'accord avec l'administration. Pour l'administration, c'est la « valeur professionnelle » de l'agent, sa « manière de servir » qui reste le critère premier d'attribution. **Mais le mérite, c'est quoi ?** Comment comparer l'engagement professionnel de deux agents dans des services différents, et sur quels critères ? **C'est le règne de la subjectivité !** L'immense majorité des agents est « méritante » et pourrait voir sa valeur professionnelle récompensée. Il faut sortir de cette logique du « mérite »...



- **Vers des attributions de RA automatiques pour tous ?**

**Nous avons demandé à nouveau à ce que les réductions d'ancienneté soient attribuées de façon automatique** à raison d'un mois par an à tous les agents, comme c'est le cas pour les attachés d'administration. Que de temps gagné ce serait !

En attendant, avec l'ensemble des autres syndicats, nous avons proposé à défaut de **travailler à la mise en place d'un algorithme pour l'attribution des RA** pour les SAENES et les ADJENES. Ce type d'algorithme a été développé pour les ITRF. Il est mis en place depuis deux ans à l'administration centrale pour les ATRF, ces critères sont globalement compatibles avec les principes que nous défendons, même si notre revendication principale reste bien l'attribution automatique d'un mois à tous les agents.



▪ **Un peu de mise en perspective : et les salaires dans tout ça ?**

Nous avons donc passé 6 heures en CAP à discuter de l'attribution des réductions d'ancienneté. Mais soyons honnêtes : **l'essentiel de la carrière ne se joue pas là**. Dans le contexte de blocage généralisé des carrières, ces maigres récompenses paraissent dérisoires. Quelques chiffres qui seront très parlants pour tous : **Quand un secrétaire administratif classe supérieure passe du 3<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> échelon (+ 8 points d'indice), avec un mois de réduction d'ancienneté,**

**il obtient de fait une prime de 37 euros !!** Royalement, s'il passe du 7<sup>ème</sup> au 8<sup>ème</sup> échelon (+ 20 points d'indice), avec une réduction d'ancienneté de 1 mois, ce sera une prime unique de 92 euros...

**Pendant ce temps-là, les SAENES ont perdu énormément de pouvoir d'achat**, comme l'ensemble des fonctionnaires, par le simple effet de la désindexation de la valeur du point d'indice sur l'évolution de l'indice des prix. Depuis 2000, et par mois, ce sont en moyenne et selon le grade entre 314€ (SAENES classe normale) et 363€ (SAENES classe exceptionnelle) que les collègues ont perdu !

**Perte mensuelle de pouvoir d'achat depuis 2000**

			<b>grille nouvel espace statutaire B : secrétaire administratif</b>		
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	de classe normale	de classe supérieure	de classe exceptionnelle
échelon de fin de grade			13ème	13ème	11ème
indice brut			576	614	675
<b>indice majoré</b>			<b>486</b>	<b>515</b>	<b>562</b>
salaires indiciaires brut	4,63	5,28	2 250 €	2 385 €	2 602 €
salaires indiciaires brut s'il avait suivi l'inflation			2 564 €	2 717 €	2 965 €
<b>perte mensuelle</b>			<b>-314 €</b>	<b>-333 €</b>	<b>-363 €</b>

Il est donc grand temps de parler des vrais dossiers : **à quand un dégel du point d'indice, bloqué depuis 2010 ?** Quand pourrions-nous revenir à une indexation de la valeur du point sur l'évolution de l'indice des prix ? Voilà les vrais sujets pour nos carrières et nos salaires !

**Vos contacts pour la CAP des SAENES :**

- Marie-José RAYMOND, élue titulaire (5-19-05)
- Claudine COMA, suppléante (5-77-04)
- Sylvie Aebischer, experte (5-87-13)
- Régis Casset, expert (02 40 62 72 60 – Guérande)

