

Du 1er au 8 décembre, nous votons pour nos représentant-e-s en commission administrative paritaire (CAP). Il y a des élu-e-s combatifs, sûr-e-s de leurs valeurs. Avec la CGT, faites le choix de la clarté !

1 30% de salaire en primes, ça ne peut plus durer !

Le niveau de primes en administration centrale permet aux attachés et autres personnels de catégorie A de toucher un salaire décent. Mais avec souvent + de 30% de primes dans la rémunération, c'est un salaire extrêmement précaire. Nous le savons tous, **au moment de la retraite, c'est autant de perte de revenus !** C'est aussi être exposés au moindre accident de parcours : congé longue durée, retour de détachement... nos primes ne sont plus garanties ! **La CGT revendique de nouvelles grilles pour la catégorie A et l'intégration des primes dans le calcul de la retraite !**

INFENES, CTSS et ASSAE

Nouveauté 2022, la CAP des attachés regroupe également avec les AAE les infirmiers, conseillers techniques et assistantes de service social. A nous de leur faire une place avec toutes leurs particularités : notre ministère a plus que besoin des personnels de santé et de service social !

En finir avec les cabinets de conseil

Au-delà de l'affaire Mc Kinsey, nous le voyons au ministère, les consultants et autres prestataires prennent de + en + de place. **Les compétences existent pourtant en interne !** Il faut en finir avec les externalisations, rouvrir des postes et assumer une politique de formation ambitieuse qui permette de réinternaliser ces missions !

2 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 déconcentrée ou en établissements, ils occupent des postes à responsabilité. **En administration centrale, nous sommes trop souvent confiné-e-s 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 !**

3 Fluidifier les carrières

La carrière d'un attaché est morcelée en 3 grades qui sont autant de points de blocage dans son parcours.

- **TA attaché principal : un goulot d'étranglement insupportable**

Avec 6 possibilités annuelles, le nombre de promotions pour le grade d'attaché principal est très insuffisant ! Les promovables ont 4% de chances d'être promu !

- **Passage à la hors classe : agrandir le 3e vivier !**

Pour l'essentiel des attachés principaux qui ne sont pas chefs de bureau ou détachés sur emploi fonctionnel, la seule voie potentielle d'accès à la hors classe reste le 3e vivier. Avec 1 à 2 promotion par an pour toute l'administration centrale, l'accès à la hors classe relève trop souvent du miracle ! Avec 3 promotions par an, même le 2e vivier reste trop réduit.

La CGT demande **une augmentation forte du nombre de promotions** et des critères clairs et transparents pour plus de justice !

À quoi sert la CAP ?

Les CAP sont devenues des instances de recours en cas de litiges : nos représentants y défendent les collègues en cas de refus de titularisation, de renouvellement de stage ou de licenciement. Vous pouvez saisir la CAP pour contester tout refus de télétravail, de temps partiel, de formation dans le cadre du CPF ou pour réviser votre compte-rendu d'entretien professionnel. Les élus en CAP défendent aussi les agents dans les procédures disciplinaires. **N'hésitez pas à nous solliciter, nous sommes toujours à vos côtés !**

Pourquoi il faut abroger la loi Fonction publique de 2019

La réforme Macron a vidé les CAP de leurs compétences. **Aujourd'hui elles ne sont plus consultées sur les propositions de promotions.** L'administration peut faire avancer qui elle le souhaite, sans aucun droit de regard des représentants des personnels. **C'est l'opacité assurée et toujours plus d'inégalités !** Les instances de représentation des personnels doivent retrouver toutes leurs compétences pour pouvoir défendre tous les agents !

Etre encadrant 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·e·s se retrouvent souvent au centre d'injonctions paradoxales. Être au contact direct de la hiérarchie voire du cabinet expose les encadrant·e·s à **faire face à une culture de l'urgence permanente.** Trop fréquemment, pour parer aux commandes pressantes, les encadrant·e·s se retrouvent à répondre seul·e·s : au lieu d'épargner les équipes, cette habitude priver 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. Mais pour cela, il faut une hiérarchie supérieure qui reconnaisse les compétences des bureaux et départements. 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 !**

Valoriser toutes les carrières

Les catégories A, tous corps et statut confondus, représentent aujourd'hui 45% des effectifs de notre administration centrale. Les A+ 23%. Au total, 68% 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 ceux d'expertise de haut niveau !**

Télétravail : stop à l'obstruction !

Les personnels ont démontré pendant la crise sanitaire leur capacité à télétravailler. Deux ans de retard pour mettre à jour les textes, le mépris est insupportable. Vite un texte local pour garantir la liberté de choix des agents : **il est urgent de mettre en place les jours flottants, le troisième jour** et le libre choix du lieu d'exercice de télétravail ! Nous exigeons aussi que les refus de télétravail ou refus d'un deuxième jour passent systématiquement en CAP. **Les encadrants ne doivent pas être exclus du télétravail !**

Les propositions de la CGT

Carrière

- Deux grades maximum par corps pour en finir avec les carrières morcelées
- Passage automatique dans le grade supérieur en fin de grade
- Plan de requalification massive des emplois

Primes

- Intégration des primes dans le calcul de la retraite
- 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 de 10% du point d'indice au 1er janvier 2022
- Abrogation du jour de carence

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