

LA CGT REVENDIQUE POUR LA CATÉGORIE A

- un **déblocage du déroulement de carrière**, c'est-à-dire la perspective pour tous les attachés d'accéder à minima au grade supérieur au cours de leur carrière ;
- la **revalorisation immédiate du point d'indice et une refonte de la grille indiciaire** reconnaissant les qualifications, afin de garantir le pouvoir d'achat et rendre les carrières plus attractives ;
- une **rémunération liée au grade**, conformément au principe statutaire de séparation du grade et de l'emploi ; la CGT revendique la suppression du RIFSEEP et de toute forme de rémunération liée au mérite, mais elle reste très attentive à ce que les modalités d'attribution de cette part variable soient transparentes et non arbitraires ;
- le **transfert prime/point doit se poursuivre et s'amplifier** afin de permettre leur prise en compte dans le calcul de la pension
- Une véritable prise en compte de l'aspiration des cadres à **mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle**. Cela implique notamment un encadrement de l'usage des outils numériques permettant la **mise en œuvre d'un réel droit à la déconnexion**.
- La **fin des inégalités femmes/hommes** en particulier en matière salariale, ce qui inclut aussi un égal accès aux postes de responsabilité ;

Des élu-e-s et une équipe CGT à vos côtés

Nos élus

Titulaire : Eric BUTOT, eric.butot@ira-lyon.gouv.fr
04 72 82 17 26 ou 06 84 77 89 55
Suppléante : Nadine MOULEYRE-MILLET,
nadine.mouleyre@finances.gouv.fr - 01 53 44 22 14

et la permanence CGT Centrale Finances

- vous accompagnent dans vos démarches, vous informent individuellement et dans la plus grande confidentialité des démarches entreprises et des résultats obtenus.
- vous soutiennent dans la défense de vos droits en s'attachant aux principes suivants :
 - ✓ l'égalité de traitement des agents sans favoritisme et le respect de leurs droits ;
 - ✓ une objectivité et une totale transparence des critères de passage au choix ;
 - ✓ la cohérence de votre évaluation professionnelle avec la reconnaissance de votre parcours et de votre implication.

Les élu(e)s CGT ont les moyens d'exercer leurs responsabilités, ils ont été formés et s'appuient sur les revendications de la CGT.

Pour son activité « cadres » la CGT dispose d'une organisation spécifique l'UGICT (la CGT cadres), particulièrement dynamique. Elle met à disposition des formations et des informations spécifiques.

CONTACT :

La permanence CGT Centrale Finances

120 rue de Bercy - Télédéc 712 - 75572 PARIS CEDEX 12
☎ 01.53.18.72.94 -

syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

Connectez-vous à WWW.centralesfinancescgt.fr

Suivez nous également sur les réseaux sociaux



Cgt Centrale Finances



@CgtBercy



[cgtcentralesfinances](https://www.instagram.com/cgtcentralesfinances)



QUELLES PERSPECTIVES POUR UN-E ATTACHÉ-E, EN 2019 ?

La loi de transformation de la Fonction publique a rencontré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales. En effet, cette loi contourne le statut de la fonction publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agentes et agents mais aussi des usagers et usagers.

Elle est là pour accompagner les restructurations et réorganisations demandées par le programme CAP 2022 ! Nous en voyons malheureusement déjà les effets avec la « transformation » de la DGE !

Pour un véritable déroulement de carrière

Le Corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés est entré en vigueur en 2013. Cependant, sa gestion reste ministérielle ; en effet l'intégralité des actes de gestion (recrutements, nominations, promotions) est déléguée au ministère et une commission administrative paritaire (CAP) est maintenue ⁽¹⁾ au niveau de chaque ministère.

Le CIGEM des attachés comprend trois grades :

- attaché d'administration, 11 échelons ;
- attaché principal d'administration, 9 échelons ;
- attaché hors classe, 6 échelons et un échelon spécial.

Au 31 décembre 2017, la répartition des effectifs était de :

- ✓ Attachés : 1060, soit 52%
- ✓ Attachés principaux : 804, soit 39%
- ✓ Attachés hors classe : 177 soit 9%

Ces chiffres sont relativement stables.

Les agents stagnent au sommet de leur grade sans perspectives de carrière, alors que l'âge de départ à la retraite recule. Leur travail et leurs compétences ne sont pas reconnus.

Ainsi pour les Attachés, en 2018, il y avait 469 promouvables, 49 proposés et au final 17 promus seulement au grade de Principal.

En 2017, il y avait 458 promouvables, 69 proposés et 18 promus...

Cette dégradation est très insatisfaisante !

Cela ne répond pas aux attentes légitimes des attachés, que ce soit pour le début de carrière qui démarre à 1,10 SMIC, ou pour les conditions d'accès au GRAF (grade à accès fonctionnel) qui excluent de fait une part importante du corps des attachés, y compris parmi les plus anciens.



→ La CGT milite en faveur de l'instauration d'une gestion prévisionnelle des emplois.

→ La CGT agit pour un déblocage du déroulement des carrières, c'est-à-dire la perspective pour tous les attachés de pouvoir accéder, en fin de carrière, au dernier échelon du dernier grade ;

La pénurie, l'absence de transparence, la défection des responsabilités de notre administration sont néfastes à tous : aux Attachés qu'elle contribue à décourager et démobiliser, aux Attachés principaux qu'elle nourrit de désillusions, à l'administration elle-même qui, ainsi, ne se met pas à l'abri d'un danger grave, le clientélisme.

(1)

La loi de transformation de la fonction publique « recentre » les commissions administratives paritaires sur « le champ disciplinaire et les situations individuelles les plus délicates ». C'est donc la réduction des attributions des CAP : plus de défense des agents dans leur carrière, nomination, promotion, mobilité, etc.

Pour une égalité professionnelle réelle

Les femmes sont majoritaires dans la Fonction publique (62 %) et les plus nombreuses également à être en temps partiel (le plus souvent à 80 %) ou en télétravail.

Le fameux «plafond de verre» est une barrière invisible qui se traduit par la disparition progressive des femmes sur l'échelle de la hiérarchie. Elles sont 63 % en C, 59 % en B, 50 %, en A, seulement 29 % en A+ et 24 % dans les postes de direction.

Cette ségrégation pèse sur les rémunérations.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes (titulaires) est de 14,4 % dans la Fonction publique d'État. Dans nos ministères, il est de 11,1 % pour les titulaires civils et de 35,1 % pour les contractuels ! (rémunérations nettes mensuelles en ETPT)

La CGT agit pour mettre fin aux inégalités femmes-hommes en particulier en matière salariale, ce qui suppose aussi un égal accès aux postes de responsabilité.

Diminuer le temps et la charge de travail

Un temps et une charge de travail qui explosent

L'ARTT, pour les services centraux, prévoit qu'un crédit ou un débit d'heures est autorisé à la fin de chaque mois dans la limite de douze heures par mois.

Au SG, en 2018, le nombre d'heures écrêtées est de 93 344 ! Cela concerne 2 704 agents dont 1 755 femmes. Ce sont des heures supplémentaires, ni payées ni récupérées et qui nuisent à notre santé.

Le télétravail semble être une solution de plus en plus recherchée au sein de l'administration centrale : en progression de 39% par rapport à 2017 ; Cela ne concerne que 5,2% des effectifs soit 400 agents. Les télétravailleurs relèvent majoritairement de la catégorie A (47,5 %) et sont des femmes.

Les outils numériques participent à l'intensification du travail, à une surcharge informationnelle et à une disponibilité permanente et sans limite.

Un cadre est interrompu en moyenne toutes les **4 minutes**

La CGT a été la première à tirer la sonnette d'alarme sur l'explosion du travail numérique, en menant campagne « Pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail », afin de protéger la santé, réduire le temps et la charge de travail.

La CGT revendique une véritable prise en compte de l'aspiration des cadres à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Cela implique :

- ✓ un encadrement de l'usage des outils numériques permettant la mise en œuvre d'un réel droit à la déconnexion
- ✓ le respect et le décompte des heures de travail y compris pour les attachés au forfait-cadre.

Augmenter les rémunérations

L'austérité salariale est largement dénoncée : 70 % des cadres de la Fonction publique considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication (+15 points depuis 2015), 69 % qu'elle est en inadéquation avec leur temps de travail (+25 points depuis 2015)

Une austérité réelle :

Selon la CGT Fonction publique, en juillet 2018, la perte du pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire était de :

- ↓ 185 € mensuels depuis huit ans pour un secrétaire administratif de classe exceptionnelle (et 67 € pour la contribution retraite) ;
- ↓ 306 € tous les mois pour un attaché hors classe (et 110 € au titre de la cotisation retraite).

Cela est dû aux pertes du point d'indice par rapport à :

- l'inflation
- au gel du point d'indice (de 2010 à 2016, et faibles revalorisations de 0,6% en 2016 et de 0,6% en 2017 et nouveau gel à compter de 2018).
- l'augmentation de la cotisation retraite depuis 2011 (+ 2,71%)

Dans la Fonction publique de l'État, les personnels ont choisi de faire de la CGT la principale organisation syndicale.

Présente dans les différents ministères, elle privilégie l'unité d'action et défend toutes les catégories d'agents.

La CGT porte les valeurs d'un service public de qualité, répondant aux besoins de tous les usagers et garantissant l'intérêt général.

La CGT ne limite pas son action aux déclarations dans les instances. Sur le terrain, elle rencontre les agents, elle ouvre le débat - avec ses cafés syndicaux par exemple - elle mobilise.

La CGT est force de proposition, elle s'engage pour avancer.



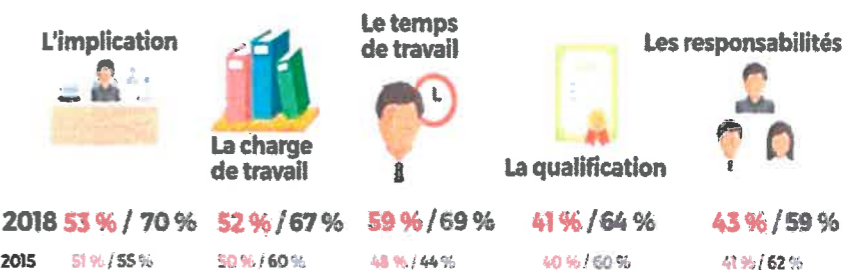
Baromètre Ugict-CGT / SÉCAFI, réalisé par Viavoice, mars 2018

*Secteur privé
*Fonction publique

OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Le niveau de rémunération est jugé en inadéquation avec...



La CGT revendique :

- ✓ une grille indiciaire reconnaissant les qualifications, des rémunérations liées au grade conformément au principe statutaire de séparation du grade et de l'emploi qui garantit l'indépendance des fonctionnaires ;
- ✓ la suppression du RIFSEEP et de toutes formes de modulation des primes et de rémunération liée au mérite ; la CGT reste cependant attentive à ce que les modalités d'attribution de cette part variable soient transparentes et non arbitraires ;

Opinions et attentes des cadres au travail

