



Compte rendu du GT du 6 décembre 2021 : Filière Secrétaires – assistants

Présents : Mmes Gronner (cheffe de service des RH) et Plumeau (sous-directrice des RH),

En amont de la réunion, les RH ont transmis les deux documents en lien ci-dessous.

- [Une cartographie chiffrée](#) du métier d'assistant-e secrétaire
- Un [bilan qualitatif](#) du métier d'assistant-e secrétaire et les axes de travail

En introduction, la directrice a rappelé que les agents en charge de ces métiers sont des acteurs essentiels de la centrale. Ces métiers ont particulièrement évolués et seront amenés encore à le faire. Ce GT s'inscrit dans une démarche exploratoire avec les OS, visant à améliorer le niveau de recrutements de ces métiers qui sont un peu en crise de vocation actuellement ; l'objectif étant d'identifier des leviers pour améliorer les recrutements et la fidélisation. Le bilan qualitatif, joint en lien ci-dessus, dresse les leviers envisagés par l'administration. Trois leviers d'amélioration ont ainsi été identifiés et font l'objet d'un début de mise en œuvre :

1. Réaliser un état des lieux de la population des assistants-es secrétaires ainsi que des fonctions exercées et des compétences à détenir ;
2. Constituer des viviers de assistants-es secrétaires;
3. Professionnaliser et améliorer l'attractivité des fonctions d'assistant-e secrétaire.

De la cartographie, les RH ont mis en avant la forte féminisation de ce métier, la moyenne d'âge de 52 ans, la présence de 138 agents sur 536 qui ont plus de 60 ans et la vacance de 40 postes actuellement.

Les OS ont fait remonter les points suivants :

- Le manque de reconnaissance et l'image dévalorisée de ce métier,
- la mutualisation de certains de ces postes pour pallier aux vacances alourdissant pour ceux en place la charge de travail et donc le peu d'attrait de ces postes,
- la question de la rémunération, gelée par la stagnation du point d'indice. Les heures supplémentaires et de primes spécifiques ne font que rattraper en partie et pour un certain nombre d'agent.e.s un salaire de base qui est bloqué.
- la faiblesse des ratios pro/pro permettant une évolution professionnelle,
- le problème, difficile à résoudre, de l'appellation très « genrée » de ce métier, réduisant de fait l'attractivité des postes vacants.
- En plus de ces points, la CGT, s'appuyant sur les enseignements de l'observatoire interne de la centrale présentée en début d'année par l'administration, a fait remarquer que ce métier et ces postes s'accommodaient mal des aspirations des personnels de la centrale qui se sont récemment faits jour. En effet, l'observatoire a conclu que « l'attente d'agilité, de transversalité, d'efficacité accru des modes de fonctionnement est majeure, tout comme le souhait d'un management basé sur l'écoute, le respect, la prise en compte des avis et la confiance ». Or ces postes d'assistants de hauts fonctionnaires, de l'encadrement supérieur ne sont pas ceux qui autorisent le plus la déclinaison de ces aspirations. La directrice a rappelé que si ces niveaux décisionnels ne faciliteraient pas ces prises en compte, il existait d'autres formes de prise en compte de ces aspirations entre un assistant et son supérieur hiérarchique. La directrice a rappelé que récemment une assistante avait « suivi » son supérieur hiérarchique appelé à une promotion au secrétariat général (sic !)

Pour la CGT, il semble que la qualité du management de proximité soit en partie un des leviers à déployer.

Enfin en tant que dernier levier, l'administration a rappelé l'enveloppe de 200 000 € prévue dans le cadre de l'accord en cours de négociation sur l'égalité professionnelle. Lors de la négociation, la répartition des 200 000 euros avait fait l'objet de discussion en particulier pour s'assurer de sa répartition sur l'ensemble des agent.e.s concerné.e.s. L'administration avait dénié l'hypothèse, fléchée dans le PLF2022, d'une mesure réservée aux secrétaires assistants de cabinets et directeurs.

Mais la répartition homogène ne s'avère pas, en fait, privilégiée par l'administration au grand étonnement de la plupart des OS en séance. Au bout d'1H30 de réunion, nous en arrivions, enfin, au point névralgique qui intéressait particulièrement les RH, à savoir l'avis, la position des OS sur cette piste déjà bien privilégiée par l'administration, semble-t-il.

L'administration a justifié ce choix par la nécessité de créer des parcours professionnels au sein de ce métier, de valoriser certains postes plus exposés que d'autres, de créer une logique de progression de carrière et de rémunération adaptée. Techniquement, on se dirigerait donc vers une cotation distincte des différents postes d'assistants-es secrétaires, vraisemblablement proportionnelle au niveau de responsabilités de l'assisté...

Il n'est pas interdit de penser que la faiblesse de l'enveloppe répartie équitablement, « 30€ » par agent, rende le recours à ce faible levier financier totalement inefficace quant à motiver des bonnes volontés vers ces métiers et donc ait conduit l'administration à opter pour une répartition déséquilibrée. Une option que l'on peut résumer ainsi « donnons plus à peu d'assistants-es secrétaires et laissons espérer les autres ».

La CGT a indiqué que les répartitions déséquilibrées de rémunération ne faisaient pas partie de son ADN. 2 autres OS ont également indiqué leur avis négatif sur cette piste de travail, déjà bien avancée.

De plus, indiquons dès à présent que, suite à cette annonce tardive, la CGT a demandé la poursuite des négociations sur l'égalité professionnelle dans laquelle figure l'enveloppe des 200 000 € précitée, mais non, son usage.

Voilà un compte rendu un peu amer de l'un des derniers groupes de travail administration-OS de l'année 2021.