

DE MOINS EN MOINS
DE PROMOTIONS

L'ÉCHO DES CAP

SUPPRESSION
DE L'INDEMNITÉ
EXCEPTIONNELLE

GRIDS
TOUJOURS MOBILISÉS
PENDANT L'ÉTÉ!

CONTRACTUELS
RÈGLES
DE REVALORISATION
DE LA RÉMUNÉRATION

De moins en moins de promotions

Monsieur le ministre, revoyez votre copie !

Jugeant les mesures catégorielles 2015-217 tout à fait insuffisantes, les fédérations syndicales (Solidaires, CGT, FO, CFDT, UNSA et CFTC) ont toutes quitté le groupe de travail du 10 mars et demandé aux ministres de revoir leur copie. Les taux de promotion, fortement réduits en 2012 (cf. tableau), restent depuis à un niveau extrêmement bas. Or, le ministre n'entend pas apporter d'amélioration avant 2018 !

Pour la catégorie B : les promotions ont baissé d'1/4

Pour la catégorie C : les promotions baissent encore plus vite (-77%) que l'effectif (-69%)

Pour la catégorie A : un taux de 7% qui laisse la grande majorité des agents sur la touche.



Taux promus/promouvables dans les corps administratifs de centrale										
	2011			2012			2015			évolution promus 2011-2015
	promouvables	promus	taux réalisé	promouvables	promus	taux réalisé	promouvables	promus	taux réalisé	
Attaché (1)										
Attaché hors Classe							249	40	16 %	
Attaché principal	881	57	7 %	890	58	7 %	806	56	7 %	- 2 %
Total A	881	57	7 %	890	58	7 %	1055	96	9 %	68 %
Secrétaire administratif										
Sec. adm. cl exc	578	65	11 %	640	57	9 %	625	50	8 %	- 23 %
Sec. adm. cl sup	469	173	37 %	430	68	16 %	830	125	15 %	- 28 %
Total B	1047	238	23 %	1070	125	12 %	1455	175	12 %	- 26 %
Adjoint administratif										
Adj. adm. ppl 1e cl	466	175	38 %	312	74	24 %	123	29	24 %	- 83 %
Adj. adm. ppl 2 e cl	72	25	35 %	43	21	49 %	32	11	35 %	- 56 %
Adj. adm. 1e cl	3	1	33 %	5	2	40 %	15	7	45 %	600 %
Total C	541	201	37 %	360	97	27 %	170	47	28 %	- 77 %
Total ttes cat. (2)	2469	496	20 %	2320	280	12 %	2431	278	12 %	- 44 %

(1) taux de référence (2) corrigé des attachés hors classe

Plan de qualification ministériel : 45 promotions exceptionnelles de C en B (64 en 2014, soit -19).

Prime d'intéressement : c'est fini

C'est ce qu'a annoncé le ministre en Comité technique ministériel du 26 mai : instaurée en 2008, elle variait entre 120 € et 150 € selon les directions.

Aucune information n'a été donnée sur le dispositif qui pourrait éventuellement la remplacer.

Dans l'attente, en 2015, les agents toucheront une prime exceptionnelle uniforme de 100 €.

L'écho des CAP

Les arbitrages n'étant pas prêts au moment des CAP, la plupart d'entre elles ont dû siéger dans l'incertitude du nombre des promotions. De ce fait, les listes des promus n'ont pas pu être communiquées à l'issue des CAP.

CAP Attachés hors classe du 2 juin

Accès au 3e grade :

- 653 agents éligibles statutairement (chefs de mission ou attachés principaux au 6e échelon).
- 249 promouvables :

28 chefs de mission et 221 attachés principaux
220 de Bercy et 29 extérieurs
116 femmes (47%) et 133 hommes (53%)
(rappel 2014 : 41% de femmes)

- 81 proposés :

19 chefs de mission et 62 attachés principaux
64 de Bercy et 17 extérieurs

36 femmes (44%) et 45 hommes (56%)
(rappel 2014 : 42% de femmes)

âge du plus jeune : 46 ans

- 42 promus

En 2014, les femmes étaient 53 % des promouvables au principalat, 41 % des promouvables à la HC et 33 % des promus.

Les conditions de passage HC (être détaché sur un emploi fonctionnel ou exercer à un niveau élevé de responsabilité) constituent de fait un facteur discriminant pour les femmes. Les emplois à occuper pour être promuable exigent des conditions de travail moins favorables à l'équilibre vie privée-vie professionnelle ; ils s'acquièrent à la fin d'une carrière linéaire peu compatible avec les interruptions pour maternité et les temps

partiels.

Pour que les Attachées bénéficient des mêmes chances d'accès au sommet de la carrière, la CGT revendique que la HC soit un grade comme un autre, accessible sans obstacles fonctionnels. En attendant, les élus CGT en CAP veillent à préserver un certain équilibre dans les promotions.

Accès à l'échelon spécial :

- 22 promouvables (7 femmes et 15 hommes)

- 16 proposés (5 femmes et 11 hommes)

- 8 promus

Secrétaires administratifs

SACS CAP 21 mai
promouvables au choix : 504
tableau d'avancement : 108
promotions estimées : 50

SACE CAP 28 mai

promouvables au choix : 599

tableau d'avancement : 81

promotions estimées : 20

B en A CAP 16 juin

promouvables au choix : 2 042

tableau d'avancement : 77

promotions estimées : 20

20 promotions pour 2 042 statutairement promouvables, c'est moins de 1 % ! Les agents n'ont plus de perspectives de carrière. Leur travail n'est pas reconnu. Ils stagnent au sommet de leur grade, alors que l'âge du départ en retraite recule.

En CAP, l'action unitaire des représentants du personnel a fait reculer l'administration.

La CAP a été marquée par le coup de force de la DG Trésor pour promouvoir un agent

nouvellement arrivé en retirant de la liste un autre agent. Ce dernier, particulièrement remarqué à la CAP de l'année dernière, avait été inscrit au PV 2014.

Le refus unanime des organisations syndicales de siéger tant que l'agent remarqué en 2014 n'était pas proposé a permis d'obtenir sa promotion.

La parité syndicale a voté CONTRE la promotion de l'agent présenté par la DGT, tandis que la parité administrative a voté POUR. Il revenait à la DRH ministérielle de trancher : l'agent a été promu, en contrepartie d'une absence de promotion au bénéfice de la DG Trésor jusqu'en 2017.

Ainsi, au mépris de l'équité de traitement entre les agents, cette décision pénalisera pour deux ans les agents de catégorie B de la DG Trésor promouvables en A.

Adjoints administratifs CAP - 4 juin

AA1

promouvables au choix : 15
tableau d'avancement : 9
promotions estimées : 7

AAP2

promouvables au choix : 32
tableau d'avancement : 15
promotions estimées : 13

AAP1

promouvables au choix : 122
tableau d'avancement : 49
promotions estimées : 29

C en B

promouvables au choix : 2 138
tableau d'avancement : 148
promotions estimées : 58

58 promotions prévues (13 au titre du statutaire et 45 du plan ministériel de qualification), soit un taux de 2,7 % de promotions pour les 2 138 agents statutairement promouvables.

CAP Adjoints techniques – 27 mai

AT1

promouvables au choix : 14
tableau d'avancement : 8
promotions estimées : 5

ATP2

promouvables au choix : 53
tableau d'avancement : 16
promotions estimées : 12

ATP1

promouvables au choix : 73
tableau d'avancement : 22
promotions estimées : 20

La non reconnaissance de l'expérience et des compétences professionnelles est générale. Or, avec 7 ans (2010-2017) de gel du point d'indice, l'avancement est la seule possibilité pour les agents d'améliorer leur pouvoir d'achat.

La CGT revendique :

- une augmentation conséquente des promotions
- une carrière linéaire avec deux grades au maximum par corps
- un passage automatique garanti pour le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon
- une accélération de carrière jusqu'à un tiers pour un agent s'acquittant au mieux de ses tâches.

Seule la mobilisation de l'ensemble des personnels, toutes catégories confondues, permettra une amélioration significative de nos carrières et de notre pouvoir d'achat.

Conducteurs auto

Saisir toutes les instances de concertation

Après les excès de vitesse constatés en septembre 2014 et les condamnations pénales du fonctionnaire en service, l'administration a été contrainte d'examiner sérieusement l'organisation du travail des conducteurs de Bercy.

Ce sujet ne peut être traité en dehors du CHSCT⁽¹⁾ et des représentants des personnels élus dans les instances.

Le Secrétariat général a contourné le CHSCT en demandant une enquête au CGEFI⁽²⁾. La communication du rapport a été refusée aux représentants des personnels. Pourtant, les faits révélés par les auditeurs du CGEFI sont éloquentes :

- organisation du travail inadaptée à l'obligation de résultat en matière de sécurité et qui pèse sur l'administration en tant qu'employeur,

- non-respect des obligations légales en termes de durée de travail, mettant en danger santé et vie d'autrui.

La CGT a demandé la saisine de toutes les instances de concertation - CTS⁽³⁾, CTAC⁽⁴⁾ et CHSCT - pour améliorer les conditions de travail des intéressés, soumis à des injonctions paradoxales. Dans le même temps, il convient de défendre l'intérêt général de leur mission.

1 - Comité hygiène, sécurité et conditions de travail

2 - Contrôle général économique et financier

3 - Comité technique spécial

4 - Comité technique d'administration centrale

Suppression de l'indemnité exceptionnelle

Mauvaise mesure pour les fonctionnaires de Bercy

La suppression de l'indemnité exceptionnelle de compensation de la CSG annonce un nouveau recul du pouvoir d'achat.

Elle avait été créée en 1998 pour compenser la perte de pouvoir d'achat due à la suppression de la cotisation maladie sur le traitement indiciaire et son remplacement par une CSG de 7,5 % sur l'ensemble de la rémunération primes comprises.

La ponction est de 500 M€ sur les salaires des fonctionnaires.

Toutes les catégories sont concernées, aussi bien la B et la C que la A.

Seuls les agents de catégorie C ayant un indice majoré inférieur à 400 - peu nombreux à Bercy - échappent à la mesure.

En réalité, c'est un mauvais coup porté au pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Rappelons :

le gel du point d'indice depuis juillet 2010 la suppression de la prime d'intéressement (voir encadré)

+ 0,4 % de cotisation retraite depuis le 1er janvier 2015, dans le cadre de la réforme des retraites de 2013.

Cela ne peut plus durer. Il faut augmenter les salaires et les pensions, c'est urgent, nécessaire et juste.

GRIDs

Toujours mobilisés pendant l'été !

Avec le soutien de la CGT et Sud Centrale Solidaires depuis mars 2015, les GRIDs sont engagés dans une action contre le projet de mutualisation de leurs fonctions que voulait imposer à la hussarde la sous-direction de l'informatique de Bercy. Forts du soutien des 1 600 utilisateurs qui ont signé une pétition de soutien, ils obligent les décideurs à prendre la mesure de la valeur de leur travail auprès des directions et des collègues.

Les GRIDs se réunissent régulièrement en collectif pour décider des actions à mener. Ils reprennent ainsi la main sur leur travail en réalisant une enquête auprès de leurs pairs pour faire valoir leurs attentes et améliorer le service rendu.

Parce qu'ils sont les véritables experts de leur travail, ils sont naturellement qualifiés pour parler de l'organisation du travail, du rapport au recours au 88000, pour réfléchir sur l'environnement et les outils logiciels, sur le choix de matériel, sur les conditions d'assistance, sur le besoin d'outils d'échange pour partager les « connaissances métier », sur la formation, les perspectives de carrière...

Après les interventions de la CGT et Sud Centrale Solidaires dans les groupes de travail et les comités techniques, l'administration a été contrainte d'organiser le 20 mai une journée d'étude avec tous les GRIDs.

Le 12 juin, ils ont été reçus par la Directrice des ressources humaines et le chef du service de l'environnement professionnel. La directrice, attentive à leur démarche, a indiqué que ce dossier serait repris en septembre en précisant :

- La mutualisation annoncée devrait désormais s'entendre comme une démarche de fédération avec un renforcement des GRIDs
- Le rattachement hiérarchique des GRIDs ne serait pour le moment pas encore mûr
- La répartition des effectifs et des charges est un objectif qui resterait à analyser dans un second temps.

- La situation à DRH3 devrait être étudiée séparément et rapidement
- Une enquête auprès des utilisateurs devrait avoir lieu en septembre, selon des modalités à définir avec les GRIDs
- Une réflexion sur la création des outils d'entraide, la redéfinition de qui fait QUOI à la sous-direction de l'informatique, la « fédération » des pratiques.

La vigilance s'impose car chacun sait que la période estivale est propice aux mauvais coups.

Nous appelons les GRIDs et utilisateurs à adopter le principe de précaution et demandons aux lanceurs d'alerte de signaler toute tentative de mise en place de mutualisation qui pourrait exister dans certains secteurs.

Contractuels

Règles de revalorisation de la rémunération

Voici les principales règles appliquées par l'administration :

Pour les agents en CDD

La rémunération ne peut être revalorisée avant un délai minimum de 2 ans ; elle est proposée par le service.

Le plafond est fixé soit à 4 % de la rémunération brute si celle-ci n'a pas évolué depuis plus de 2 ans, soit à 6 % si non évolution depuis plus de trois ans.

Pour les agents en CDI

Au moment de la CDIisation, la rémunération peut être revalorisée dans la limite de 4 % lorsqu'elle n'a pas fait l'objet d'une revalorisation depuis plus de deux ans.

La rémunération des agents en CDI fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans. La revalorisation est alors plafonnée à 5%.

Contractuels, la revalorisation de votre salaire est un sujet qu'il faut absolument aborder avec votre hiérarchie et défendre au moment de votre entretien d'évaluation.



Je souhaite

ÊTRE CONTACTÉ-E PAR LA CGT

ADHÉRER À LA CGT

NOM : _____

PRÉNOM : _____

DIRECTION/SERVICE : _____

TÉL : _____

MÈL : _____

120 rue de Bercy - Télédéc 712
75572 PARIS CEDEX 12 - 01.53.18.72.94
syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr
www.centrale-finances-cgt.fr