

**Attaché-e-s, attaché-e-s principales et principaux,
conseiller-ère-s d'administration
vous élisez vos représentant-e-s
à la CAP le 20 octobre 2011**



***Votez pour le syndicat des attaché-e-s
Votez pour la CGT***

La CGT est le syndicat des attaché-e-s comme elle est le syndicat de tous les personnels, y compris les cadres, parce qu'elle porte les valeurs du service public. Pour la CGT, ces valeurs sont indispensables au développement durable de notre société. Elle veut créer les conditions d'un mieux vivre au travail.

La CGT représentera et défendra les attaché-e-s sans corporatisme, en convergence avec ses actions et ses revendications au sein du MEDDTL : contre la RGPP et ses conséquences, pour la défense du statut de la fonction publique, pour la reconnaissance et la valorisation de la place des cadres administratif-ve-s dans notre ministère, pour l'accès des attaché-e-s à des postes à responsabilités, leur participation aux décisions, l'amélioration de leur déroulement de carrière, pour le droit à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, et pour l'égalité femmes/hommes dans le travail.



**Elections
professionnelles**

20 octobre 2011

**Un rendez-vous
à ne pas
manquer !**



La vie du corps et ses évolutions statutaires Ayons de l'ambition pour les attaché-e-s

Nous sommes 2500 "attaché-e-s d'administration de l'équipement" (2513 au Bilan social 2009 du ministère), le corps le plus important en nombre de la catégorie A administrative, dont nous formons 54% de l'effectif. Notre corps représente encore 22% du total de la catégorie A au MEDDTL (quand même pas une poussière). Ces éléments ne nous ont pas été fournis par le Bilan de gestion du corps, puisqu'il n'y en a plus depuis 2007. Le corps des attaché-e-s ne bénéficie de l'intérêt de l'administration et de la DGAFP que lorsqu'il s'agit pour lui de servir de cobaye à des expérimentations et contre-réformes pas toujours à son avantage, la dernière en date étant la PFR.

La CGT revendique l'ouverture d'une véritable réflexion sur le rôle et la place des attaché-e-s dans notre ministère, intégrant la reconnaissance de leur qualification et de leurs compétences. Elle demande que les attributions des chargé-e-s de mission du corps soient négociées et redéfinies, pour répondre bien entendu aux attentes de la structure mais aussi à celles des agents

Notre position sur le Corps Interministériel à Gestion Ministérielle (CIGEM)

Ce nouveau statut créant un corps interministériel unique des attaché-e-s de l'État à gestion ministérielle (sans CAP interministérielle) a été adopté (uniquement par la parité administrative, les organisations syndicales se sont abstenues) au Conseil supérieur de la fonction publique au printemps 2011. La décision d'intégration des corps actuels d'attaché-e-s de chaque ministère dans ce nouvel espace statutaire repose sur un mécanisme d'adhésion (après avis du CTPM).

La CGT n'a pas d'opposition de principe à l'existence de corps interministériels quand cette structuration a un sens par rapport aux missions des agents. Cependant, les évolutions du rôle et de la place de l'État se situent dans un contexte actuellement marqué par la RGPP, les restructurations de services et les abandons de missions. Si elles ne présentent pas d'avancées statutaires majeures pour les personnels, les fusions de corps ne sont que de simples mesures d'accompagnement des réductions d'effectifs et des suppressions de missions, facilitant les reclassements dans les administrations survivantes et la mobilité imposée.

restructurations de services et les abandons de missions. Si elles ne présentent pas d'avancées statutaires majeures pour les personnels, les fusions de corps ne sont que de simples mesures d'accompagnement des réductions d'effectifs et des suppressions de missions, facilitant les reclassements dans les administrations survivantes et la

statut créant un corps interministériel unique des attaché-e-s de l'État à gestion ministérielle (sans CAP interministérielle) a été adopté (uniquement par la parité administrative, les organisations syndicales se sont abstenues) au Conseil supérieur de la fonction publique au printemps 2011. La décision d'intégration des corps actuels d'attaché-e-s de chaque ministère dans ce nouvel espace statutaire repose sur un mécanisme d'adhésion (après avis du CTPM), survivantes et la



Or, le CIGEM n'a pas vocation à améliorer le déroulement de carrière de la grande majorité des attaché-e-s. Il crée certes un troisième niveau de grade (le «hors classe») culminant en hors échelle A, mais ce grade n'est qu'à accès fonctionnel (GRAF).

CIGEM (3 grades)		AAE actuel (3 grades)	
attaché d'administration	12 échelons (IM 365 à 658)	attaché d'administration de l'équipement	12 échelons (IM 349 à 658)
attaché principal	10 échelons (IM 434 à 783)	attaché principal d'administration de l'équipement	10 échelons (IM 434 à 783)
attaché d'administration hors classe	7 échelons (IM 626 à 821) + échelon spécial (IB HEA3 - IM 963).	détaché-e dans l'emploi fonctionnel de conseiller-ère d'administration	7 échelons (IM 619 à 821) + échelon spécial (IB HEA1 - IM 881).

Au lieu de la création d'un grade à accès fonctionnel pour une infime minorité (avec, qui plus est, la fixation d'un taux de promotion unique pour tous les ministères par la DGAFP et la direction du Budget !), la CGT revendique la renégociation de l'ensemble de la grille et le remplacement des postes de 3ème niveau sur statut d'emploi par un véritable 3ème grade accessible à tous.

Que devient la formation des attaché-e-s ? Le développement durable ça s'apprend, le management, aussi.

Notre ministère recrute en grand nombre des CDD, sous prétexte qu'il ne trouve pas parmi les titulaires les qualifications qu'il lui faut pour assurer les nouvelles missions issues du Grenelle. Pendant ce temps, que devient la formation professionnelle continue des attaché-e-s ? Et la formation initiale dans les IRA ? Et que deviennent les recrutements de jeunes diplômé-e-s qualifié-e-s sur des postes de titulaires ?

Les difficultés de recrutement de cadres dans la fonction publique sont devenues une réalité. Elles sont le produit de la politique gouvernementale en matière de grille de rémunération et de déroulement de carrière, et bien entendu le résultat de la baisse des effectifs autorisés. Au moment où les qualifications juridiques, économiques et managériales pointues prennent le pas (d'ailleurs excessivement) sur les formations techniques, il serait plus que malvenu que l'administration n'en profite pas pour reconnaître et valoriser les compétences des attaché-e-s. De même, la formation au management est un impératif négligé en cette période où réorganisations successives et pertes des repères nécessitent de donner aux cadres les moyens d'exercer leurs fonctions de managers : être à l'écoute, jouer son rôle de gestionnaire d'équipes, prendre des décisions, avoir conscience de sa responsabilité sociale, y compris en interne vis-à-vis de ses collaborateurs et collaboratrices.

Pour la CGT, les qualifications et les compétences des attaché-e-s doivent pouvoir s'affirmer et se développer en s'appuyant sur un réseau de formation de qualité, pour mieux répondre aux besoins et attentes du ministère et de ses agents. Ces formations doivent porter en particulier sur le management, l'appropriation et l'approfondissement des connaissances en lien avec les politiques ministérielles. Les recrutements doivent se diversifier et faire une plus large place à la promotion interne.



La smicardisation des attaché-e-s

Depuis la désindexation des salaires en 1984, les réévaluations de la valeur du point d'indice ont décroché par rapport à l'indice des prix à la consommation calculé par l'INSEE. Pour la période 2000-2011, par exemple, la perte mensuelle de pouvoir d'achat s'élève à 319 euros pour un-e attaché-e au dernier échelon. Le salaire d'entrée pour notre catégorie (A type) représentait 1,75 SMIC en 1983. Il n'est plus que d'1,18 SMIC aujourd'hui.



Pour les jeunes diplômé-e-s, c'est la double (ou triple) peine

Recruté-e-s à un salaire indigent, avec un niveau de diplôme souvent très supérieur à celui exigé pour passer le concours, sans visibilité sur le montant ni l'évolution de leurs primes versées à un taux inférieur à la moyenne (sans compter les retards de paiement), les jeunes attaché-e-s doivent pourtant faire face à d'importantes dépenses, en particulier de logement.

L'indemnitaire prend le pas sur le salaire

Entre 2006 et 2009, le total des traitements bruts dans la fonction publique a reculé de 2,32 milliards, tandis que les primes et indemnités ont progressé de 800 millions.

Sur 100 € perçus en 1992	traitement brut : 83,20 €	primes et indemnités : 17,80 €
Sur 100 € perçus en 2009	traitement brut : 76 €	primes et indemnités : 24 €

Cette part des primes dans le salaire global augmente lorsque l'on s'élève dans la hiérarchie des grades et des corps. Pour les attaché-e-s, elle s'échelonne entre 25 et 34%, selon le bilan social 2009 du ministère. La part croissante des primes conduit à une précarisation de la rémunération mais aussi de la retraite, puisque seule une portion des primes est soumise à cotisation (assiette plafonnée à 20% du traitement indiciaire) et avec un faible taux de rendement.

L'opacité règne dans l'attribution et l'information sur les primes : critères d'attribution, compléments exceptionnels, montant moyen réellement attribué, situation par rapport aux autres attaché-e-s...

L'entretien professionnel est conçu comme la base de l'individualisation des rémunérations. La CGT refuse cet usage, directement lié à la précarisation des revenus des agents. Elle demande que l'exercice soit revu et inscrit dans le cadre collectif d'organisation du travail et dans le respect des garanties statutaires.





Contre la PFR et la rémunération minimum... non garantie

Les syndicats du MEDDTL ont fait face dans l'unité à l'administration qui a mis tout son zèle à nous appliquer la PFR dès 2010 (tandis qu'aux Finances, les négociations sont encore en cours). Cette mobilisation a permis d'obtenir une voie de recours en CAP, le maintien de la NBI, une bonification de la part «fonction» pour les agents percevant la prime informatique. Cependant, notre opposition à la PFR reste entière pour deux raisons majeures :

- par sa variabilité annoncée de la part «résultats» d'une année sur l'autre, elle précarise encore plus la rémunération ;
- elle fait de la mise en concurrence des agents un principe de management, alors même que le secteur privé en revient après avoir subi ses conséquences : la destruction des collectifs de travail et de l'esprit d'équipe, la priorisation du court terme, la souffrance au travail et le désengagement des salarié-e-s, sans amélioration des performances.

2010 a été une année quasi blanche pour les attaché-e-s qui ont vu leur montant indemnitaire 2009 reconduit avec une hausse de la dotation unitaire destinée à rattraper le ministère de l'Agriculture (mais toujours pas nos collègues des Finances qui occupent pourtant les mêmes postes que nous dans les DREAL ou en administration centrale). La CGT continuera de se battre pour l'harmonisation réelle (et non à enveloppe constante comme il est prévu à 5 ans, ce qui conduirait à accroître les écarts entre bien et mal doté-e-s) des primes des attaché-e-s :

- avec celles des ITPE,
- entre services déconcentrés et administration centrale,
- du MEDDTL avec les agents du ministère des Finances.





Nos propositions pour améliorer la carrière et la rémunération des attaché-e-s

Pour la CGT, le salaire indiciaire qui sécurise la rémunération doit être réhabilité. Pour cela, nous proposons :

- la réduction de la part variable de la rémunération au profit de la part fixe,
- l'intégration totale des primes dans le calcul de la retraite,
- un plan pluriannuel d'intégration progressive des primes dans le salaire indiciaire, sauf celles correspondant à une sujétion particulière,
- la réindexation des salaires sur l'évolution de l'indice des prix.

Pour la CGT, les heures supplémentaires effectuées doivent être payées ou intégralement récupérées. Nous ne devons pas aider la RGPP à supprimer des postes et à faire baisser nos rémunérations en acceptant de travailler plus sans être payé-e-s.

Pour la CGT, les qualifications des attaché-e-s ne sont pas assez reconnues : niveau des diplômes, expérience professionnelle acquise dans les différents postes et/ou antérieurement à l'entrée dans l'administration, formation professionnelle initiale et continue. Sur la base d'un SMIC à 1700 euros bruts mensuels que nous préconisons, aucun recrutement initial (bac +3) ne devrait être inférieur à 1,8 SMIC (contre 1,2 aujourd'hui). Toutefois, nous revendiquons que l'année d'IRA (bac +4) soit reconnue et qu'un travail soit engagé pour revaloriser le niveau des qualifications initiales conduisant à une rémunération de départ égale à 2 SMIC, dans le cadre d'une refonte générale des grilles indiciaires de la fonction publique. L'expérience professionnelle doit être prise en compte dans le reclassement.

Pour la CGT, une gestion dynamique du corps s'appuie sur la reconnaissance de chacune et de chacun et un déroulement de carrière favorable. Le pyramidage actuel du corps des attachés au MEDDTL n'est pas satisfaisant et les nouveaux taux de promus sur promouvables publiés par notre ministère connaissent une baisse sur trois ans : 2012 (10%), 2013 (9,5%) et 2014 (9%).

La garantie de déroulement de carrière doit se traduire par l'assurance pour chacun et chacune d'entre nous de pouvoir atteindre le dernier échelon du grade le plus élevé par un dispositif de passage automatique au principalat. Une accélération permettant de réduire d'1/3 au maximum la durée moyenne de déroulement de carrière permettrait par ailleurs une reconnaissance réelle et optimale de l'investissement personnel, dans le respect des dispositions du statut général de la fonction publique (bonification d'ancienneté, promotion au choix...).

Pour la CGT, l'ouverture du corps à la catégorie B doit être élargie, par promotion au choix, par concours professionnel et par concours interne.





Ce que nous voulons Un vraie place pour les cadres Un vrai rôle d'encadrement pour les attaché-e-s

Avec la RGPP, jamais les cadres n'ont été aussi peu associé-e-s à l'élaboration des grandes réformes. Pourtant, ils et elles sont chargé-e-s de leur mise en œuvre. Dans ce contexte, les attaché-e-s font de plus en plus figures d'exécutant-e-s, tout en assumant des responsabilités de plus en plus lourdes.

Les réorganisations incessantes, les visions de plus en plus comptables, le *reporting* (par exemple SALSA), la dictature du court terme, le manque de visibilité sur la stratégie du ministère (exemple : la politique de développement durable), le grand écart entre les objectifs et les moyens, autant de facteurs qui remettent aujourd'hui en cause le sens même du travail. Une situation d'autant plus mal ressentie que les attaché-e-s dans notre ministère ont vocation à travailler dans des domaines variés et intéressants.

Si l'attachement à son travail reste une dominante, un fossé tend à se creuser entre les cadres et les orientations ministérielles. Les réseaux professionnels sont mis à mal, des collectifs de travail se disloquent, d'autres peinent à se constituer. Si les réorganisations laissent d'aucuns sur la touche, la réalité majoritairement vécue est celle d'une augmentation des charges de travail et de son intensité, des dépassements importants d'horaires, une difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle.



L'action et les interventions syndicales, notamment de la CGT, ont permis de contrarier l'objectif de l'administration d'un basculement de tous les cadres A - voire B - vers un régime de forfait (heures supplémentaires ni comptabilisées, ni récupérées, ni payées).

Cependant, l'administration n'a pas renoncé à pallier la baisse des effectifs par davantage de travail gratuit et la remise en cause des 35 heures.

Le développement d'une culture de résultats déconnectée des réalités, le sentiment de ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité, la concurrence entre agents et entre services sont sources de malaise, de souffrance. Stress et *burn out* n'épargnent pas les attaché-e-s.

Il est grand temps de remettre en cause le mode actuel de management en l'axant sur les besoins des services, des usagers, des personnels. Des marges de manœuvre doivent être redonnées aux cadres pour leur permettre de jouer un véritable rôle contributif, de bénéficier d'une réelle liberté d'expression professionnelle et de s'épanouir dans leur travail.

La CGT propose :

- un suivi des conditions et de la charge de travail des cadres, en lien avec le CHSCT,
- une réflexion sur l'organisation du travail pour permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle,
- l'égalité hommes-femmes pour l'accès aux postes à responsabilités,
- l'arrêt immédiat de l'hémorragie des effectifs,
- un plan pluri-annuel négocié de recrutements statutaires,
- une reconnaissance de la place et du rôle des attaché-e-s dans le portage de l'action ministérielle,
- une véritable implication des dirigeant-e-s du ministère dans la revalorisation du statut, de la carrière et de la rémunération des attaché-e-s.





**Une force
à vos côtés**

La CGT, présente dans tous les services ministériels et interministériels, s'engage à défendre collectivement et individuellement les attaché-e-s pour faire respecter leurs droits et garanties notamment en matière de primes, mobilité, promotion, droits sociaux ...



Les candidates et candidats de la CGT

Attaché-e-s principales et principaux d'administration

- | | |
|-----------------------------|--------|
| ● Arnaud DEMAY | DSCR |
| ● Janick LOUISE-ADELE | DGITM |
| ● Marie-Christine VAN MARLE | SG-DRH |
| ● Patrick HALLINGER | DDT37 |

Attaché-e-s d'administration

- | | |
|----------------------|---------------|
| ● Elisabeth HUSTE | GUEPARH-ROUEN |
| ● Collette WATELLIER | DGITM |
| ● Fabienne DAOUDAL | DDT32 |
| ● Annick DOLMAZON | DDCS29 |
| ● Jocelyne PELE | DDTM 22 |
| ● Bernadette MARIN | SG-DRH |



**Le 20 octobre 2011,
choisissez le syndicat des attaché-e-s,
choisissez la CGT.**



Cette profession de foi a été imprimée sur du papier recyclé.