



CARRIÈRES

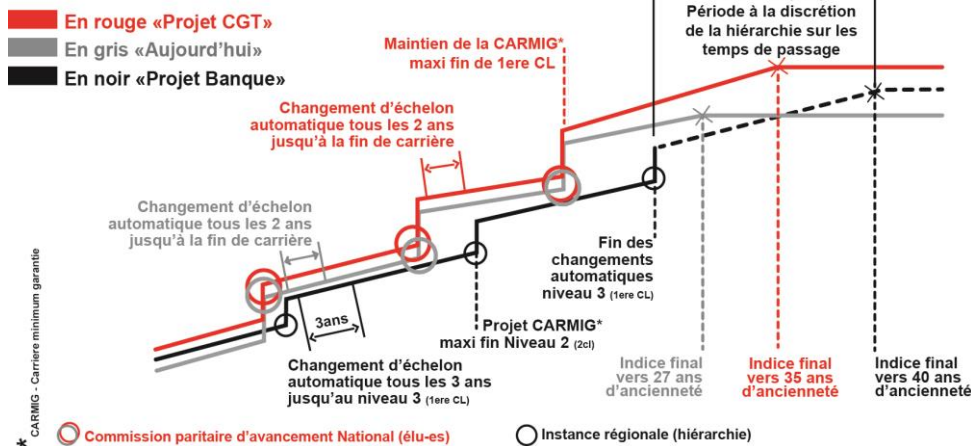
Secrétaire comptable

Les prétendues négociations sur la réforme des carrières des secrétaires-comptables (« assistants ») ont débuté le 16 septembre : la DGRH se contente de présenter un projet apocalyptique (voir ci-dessous) sans ouvrir de réelles discussions avec les syndicats qui vous représentent.



Une réforme des carrières doit être un progrès pour toutes et tous

Mobilisons-nous



- Seul point positif après des années de combat de la CGT sur le sujet : les débuts de carrière seront enfin revalorisés, mais à quel prix pour la suite, puisque le reste de la carrière sera fortement ralenti !

- Toutes les carrières sont retardées d'au moins 5 ans par rapport à la moyenne actuelle : retards de 5 ans pour les carrières les plus rapides (données à quelques-uns seulement), forts ralentissements pour la majorité avec d'importants impacts sur les salaires et les

retraites. Aujourd'hui l'indice 609 est atteint par la plupart des agents ayant une ancienneté moyenne de 27 ans, dans le projet l'indice 610 est atteignable après 32 ans au plus rapide (au choix de la hiérarchie) et la carrière du plus grand nombre stagnera à l'indice 555.

- **La carrière dépend du contenu du poste occupé, de la mobilité géographique et fonctionnelle effectuée.** Comme si les agents avaient toujours le choix, surtout en période de suppressions de postes !
- **Les délais de promotion interne ne seront pas raccourcis** alors que c'est une demande forte des agents, soutenue par la CGT !
- **Les commissions d'avancement nationales par catégorie et par grade, éléments fondateurs de notre statut, seraient supprimées** au profit d'une gestion RH régionalisée où le pouvoir des hiérarchies locales sera accru. Quid de l'égalité de traitement des agents ?
- **La carrière la catégorie « secrétaires rédacteurs » disparaît**, et avec elle la plupart des perspectives de promotion interne des secrétaires comptables.

INACCEPTABLE ! Nous voulons de vraies négociations !
Obtenons les ENSEMBLE !

* Tous les comptes rendus et graphiques sont sur notre intranet (rubrique CP-commission du personnel)

Commission du personnel du 16 septembre 2016

Au-delà de la présentation d'une série de régressions, nous voulons des négociations !

Délégation CGT : Fabienne ROUCHY – Slimane SOUSSI

Les accélérations d'échelons (12 mois) se concentreront sur 2 niveaux, 6 maximum seront obtenus au cours de la carrière. À la demande des syndicats la DGRH accepte de réfléchir à augmenter les indices de début de carrière.

Les SR actuels ou promus cette année termineront leur carrière dans les conditions actuelles (d'ici 10 ans leur nombre sera divisé par 5 du fait des départs en retraite). Ils seront repositionnés sur la nouvelle grille sans raccordement à l'ancienneté, et les franchissements d'échelons se feront selon le projet : au choix de la hiérarchie...

Aux questions de la CGT sur le nombre d'agents qui vont avoir leur carrière dégradée par rapport à aujourd'hui, la DGRH répond que la moitié des agents sont "au taquet" et ne seront pas impactés par la réforme, **pour l'autre moitié du personnel pour passer à l'indice supérieur il faudra au moins 5 ans de plus.**

Pour que les secrétaires comptables accèdent à la promotion interne vers l'encadrement il faudra avoir atteint le niveau 2 et l'indice 430 au moins. En cas de réussite, l'agent gagnerait 15 points d'indice, s'il se positionnait sur un poste fonctionnel il en obtiendrait 15 de plus, en cas de mobilité géographique il accéderait à l'indice supérieur.

La réforme de la carrière des cadres sera discutée en 2017, le statut sera modifié ensuite : attention, danger ! Le DGRH confirme que la carrière dépendra aussi du poste occupé, changement culturel dénoncé par les OS dans lequel les agents auront bien du mal à s'inscrire. De plus, les mobilités fonctionnelles comme géographiques seront difficiles à réaliser du fait des nombreuses suppressions de postes.

La CGT rappelle que la réforme des carrières de la fonction publique d'État n'a pas été aussi régressive, que de nombreux agents trouvent que passer de SC3 à SC2 au bout de 9 ans est déjà trop long. Dans le système actuel il y a déjà des écarts de salaire significatifs qui vont se creuser encore.

Selon la DGRH, aujourd'hui en fin de carrière les écarts ne sont que de 4 % : un chiffre trompeur puisque calculé sur l'ensemble d'une carrière ! Pour les collègues en retard cela peut représenter par exemple 2 400€ de perte annuelle nette par année de retard. Un retard qui, de plus, se répercute sur l'ensemble de la carrière !

Délais de promotion interne : aujourd'hui 64% des agents ont bac +4 ou +5, dans le projet les agents passeraient en moyenne au bout de 9 ans, la CGT demande 6 ans. La DGRH refuse.

Pour la CGT, il faut raccrocher les agents récemment embauchés à la nouvelle grille plus favorable que la grille actuelle : cela reste à discuter...

La CGT réaffirme son attachement aux commissions d'avancement par catégorie et par grade : ce sujet sera abordé lors d'une CP si possible en septembre selon la DGRH.

La CARMIG (carrière minimum garantie) concerne aujourd'hui 6 agents par an selon la DGRH, qui estime que cela concerne des agents dont l'insuffisance professionnelle est manifeste, elle s'arrêtera au niveau 2 (fin à l'indice 475), mais il accepte de traiter de manière particulière et sur une autre base les cas de ralentissement de carrière dus à des accidents de la vie (santé, etc.)

Pour la CGT les indices au "super-choix" de la hiérarchie (625 et 640 pour les SC) ne concerneront qu'une population réduite, ce qui n'est pas acceptable. Pour le DGRH, le "super choix" ne sera pas attribué à un nombre de postes mais à un pourcentage des agents au 610. Ce sera évolutif...(?).

La CGT demande de réelles négociations au bénéfice de tous, au lieu de la présentation d'une régression sans précédent qui ne fait l'objet que de piètres ouvertures de la part de la DGRH : inacceptable pour une réforme d'une telle importance !