



Extrait du UNSA Fonction publique

<http://www.unsa-fp.org/?Premier-bilan-du-CIGEM-des-attaches>

Premier bilan du CIGEM des attachés

- Actualités -



Date de mise en ligne : jeudi 14 juillet 2016

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

Lors de la commission statutaire du CSUP de la FPE, la DGAFP a présenté le premier bilan du CIGEM (Corps Interministériel à Gestion Ministérielle) des attachés. Il s'agit d'un bilan quantitatif et qualitatif sur la gestion de ce corps.

L'UNSA-FP estime que ce bilan est un point de départ utile pour améliorer le fonctionnement du CIGEM des attachés, en s'appuyant sur le dialogue social. L'objectif est d'obtenir une véritable équité de traitement des attachés quel que soit le ministère dans lequel ils exercent.

L'égalité professionnelle dans le CIGEM des attachés :

Le bilan chiffré met en évidence que l'égalité professionnelle est un véritable enjeu, notamment en sommet de grade. L'UNSA note, toutefois, une amélioration pour les plus jeunes générations.

La vision du CIGEM reste ministérielle. L'UNSA constate des pratiques différentes selon les autorités de gestion.

Promotions : l'UNSA constate un ratio de promu/promouvable autour de 6%, inférieur à l'objectif de 7%. Certains ministères n'essayent pas d'appliquer ce plafond de référence comme base pour les promotions. Un certain nombre d'agents, environ 150 en 2015, auraient donc pu bénéficier d'une promotion d'attaché principal ! **L'UNSA exige que ce ratio de référence soit atteint dès 2016.**

Mutations entre autorités de gestion : peu d'agents profitent de cette opportunité. Pourquoi ?

L'UNSA estime indispensable de travailler à la convergence indemnitaire. L'UNSA est particulièrement attentive à ce qui se passe dans les services interministériels dans lesquels les agents des mêmes équipes ont parfois des rémunérations indemnitaires fort différentes !

L'UNSA propose que soit étudiée la moyenne indemnitaire versée, par groupe de fonctions et par grade dans chaque ministère et qu'une véritable photographie par autorité de gestion de la mise en oeuvre du RIFSEEP soit faite. Transparence et harmonisation indispensables.

L'UNSA-FP propose que, partout où cela est possible, des chantiers de convergences indemnitaires soient ouverts, par exemple en DDI. **L'UNSA prône « l'égalité réelle » en la matière.** Elle permettrait d'améliorer la mobilité qui est une préoccupation constante.

L'accès au GRAF :

L'UNSA a constaté des différences de règles entre les autorités de gestion pour l'accès au GRAF. Elle estime que l'équité doit être une garantie pour les agents, d'autant que les réorganisations de service conduisent à des mobilités fonctionnelles et géographiques pas toujours choisies.

Le droit d'option :

On constate que ce droit n'existe qu'en théorie car il est quasiment impossible de retourner dans son administration d'origine faute de poste... Ce n'est donc pas une garantie pour les agents.

Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'UNSA se félicite de cette prise en compte lors de l'organisation des concours internes ou encore lors de l'organisation d'examens professionnels pour qu'un agent puisse passer de B et A.

L'UNSA insiste sur la reconnaissance des acquis de l'expérience, la constitution d'un dossier en vue de la seule épreuve orale.

La BIEP

Il est nécessaire d'harmoniser des règles qui conduisent un ministère à inscrire un poste vacant sur la BIEP. Les principes doivent être les mêmes et la règle du jeu réellement connue par les agents et respectée par les employeurs. L'UNSA souhaite qu'une meilleure publicité soit faite aux postes vacants.

La CV thèque

C'est un outil créé, en dehors de tout dialogue social, ce qui interroge tout particulièrement l'UNSA. Une série de questions se posent, pour lesquelles il n'y a pas réponse :

Qui peut déposer un CV en ligne ? Qui gère la CV thèque ? Qui y a accès ? Qui est informé de son existence ?

Le CIGEM, avenir de la Fonction Publique ?

L'UNSA a rappelé que l'amélioration du fonctionnement du CIGEM des attachés participera à la mise en place d'une fonction publique moderne. Les CIGEM peuvent permettre de créer des opportunités tout en favorisant les mobilités.