Élections professionnelles 2026 – CAP AAE, INFENES, CTSS et ASSAE

Attachés d'Administration de l'État

Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur,
Conseillers techniques de service social, Assistants de service social des administrations de l'État

Pour le respect de vos missions, de vos carrières, de vos rémunérations et de vos conditions de travail

Les AAE, comme les INFENES, les CTSS et les ASSAE ne sont pas épargnés par toutes les mesures qui remettent en cause les statuts des fonctionnaires, leurs carrières, leurs rémunérations et leurs conditions de travail.

La souffrance au travail des agents de l'administration centrale

Les représentants du personnel **FO** constatent une **dégradation des conditions de travail sans précédent** : surcharges de travail, pression psychologique, encadrement autoritaire et infantilisant, acharnement constant et régulier de la hiérarchie directe, **risques psycho-sociaux** en raison notamment de déménagements et de restructurations à répétition, etc.

Les représentants du personnel **FO** qui accompagnent et défendent des collègues en souffrance sont confrontés à la **dimension systémique** de leurs situations qui aboutissent invariablement à une dégradation de leur état de santé.

L'administration se déclare soucieuse de la qualité de vie au travail. Mais elle n'objective pas les **signaux d'alerte du mal-être au travail** et ignore les **RPS** d'une restructuration sur les collègues. Comment la croire quand elle prépare le **déménagement** de plus de la moitié du ministère à Gentilly dans les conditions qu'on connait : **open space** et **flex office intégral**, **nouvelles modalités de travail** qui vont s'ajouter à ces conditions de travail indignes.

FO revendique la prise en compte réelle de la souffrance des agents et la mise en œuvre effective d'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) assorti de moyens conséquents.

Projet Pascal : une opération inacceptable

Le projet Pascal n'est pas qu'un déménagement de plus de la moitié de l'administration centrale vers un nouveau site en banlieue sud à partir de mai 2027. Aux économies réalisées sur les m^2 s'ajoute la volonté de mettre en place **de nouvelles pratiques de travail, copiées sur le secteur privé**. Ces changements auront un impact sur tous les agents, même pour ceux qui n'iront pas à Gentilly !

Depuis le début, **FO dénonce, s'oppose à ce projet et ne participe pas aux différentes co-constructions** qui ont pour objectif de faire participer les agents à la destruction de leurs propres conditions de travail.

L'administration ne parvient pas à faire oublier le but du projet PASCAL : **réaliser des économies en faisant croire qu'on se préoccupe du confort des agents**.

FO revendique depuis toujours l'abandon du projet PASCAL ; le refus de tout flex office et open space, quel que soit le site concerné ; l'abandon de nouvelles « modalités de travail ».

Un discours de l'administration en contradiction avec les faits

Dans sa communication, l'administration cherche à attirer des **attachés** puisqu'ils constituent la majorité de ses effectifs et que **le corps est vieillissant.** Elle développe sa « marque employeur » pour « attirer les talents » (sic) et s'est même donné l'objectif de réussir l'intégration de tout nouvel agent !

Dans les faits, **l'administration,** par manque de suivi et d'accompagnement à l'entrée dans les fonctions d'attaché, **est responsable de situations dramatiques**. Elle a récemment **licencié deux fonctionnaires stagiaires issus des IRA, leur faisant ainsi perdre le bénéfice du concours !**
Et que dire du traitement indemnitaire que l'administration centrale réserve aux sorties d'IRA qu'elle titularise, **puisqu'elle choisit de les placer pendant 3 ans au minimum dans le groupe 4 du RIFSEEP de la catégorie afin de leur verser la plus faible indemnité possible !**

FO revendique un réel accompagnement des nouveaux agents qui ne repose pas uniquement sur des collègues surchargés ou sur des corrections de parapheurs ; la réunion systématique de la CAP en cas de refus de titularisation en fin de premier stage ; la suppression de la pratique indemnitaire plaçant les attachés nouvellement arrivés dans le groupe 4 du RIFSEEP.

Des carrières qui doivent être revalorisées

Face au récent constat du conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat de la situation de la carrière des attachés, quelques mesures visant à répondre au déficit d'attractivité ont été prises. La suppression du grade à accès fonctionnel (GRAF) et la transformation du grade d'attaché d'administration hors-classe (AAEHC) en grade d'avancement sont des petits pas dans la bonne direction. Mais l'accès à l'échelon spécial de la hors classe (HEA) reste contingenté et **la situation d'ensemble des carrières et rémunérations est catastrophique.**

La grille de A ne démarre qu'à 6,66% au-dessus du SMIC. La raison de ce tassement est connue : des décennies de décrochage de la valeur du point d'indice sur l'inflation. **Aujourd'hui pour retrouver la valeur réelle du point d'indice du 1er janvier 2000, il faudrait l'augmenter de 34% !**

À cet égard, FO revendique :
- **le décontingentement de l'accès aux échelons spéciaux ;**
- **la transformation des grades et des corps fonctionnels ou de débouché en grades d'avancement;**
- **une augmentation des taux de promotion pour l'avancement de grade garantissant un déroulement de carrière sur l'ensemble des grades ;**
- **l'augmentation immédiate de 10% de la valeur du point d'indice ;**
- **un plan de rattrapage de la perte du pouvoir d'achat.**

Le SNPMEN-FO ne lâchera rien sur les revendications légitimes qu'appellent ces situations !

Votez Force Ouvrière !

www.snpmen-fo.fr