

Avec la CFDT,

agir au quotidien pour le respect de chacun



Vos élus CFDT s'engagent :

- à agir pour assurer la transparence et l'égalité des chances en matière de promotion et de mutation ;
- à agir pour le respect des engagements sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- à agir pour obtenir une concertation au niveau régional (MIGT et/ou DREAL) ;
- à agir de manière coordonnée avec l'ensemble des corps du ministère en refusant le piège du corporatisme pour être plus efficaces ;
- à agir pour favoriser les mouvements entre les fonctions publiques et ouvrir de nouvelles possibilités de carrière par la mobilité géographique et professionnelle ;
- à agir pour que les réorganisations de service qu'entraîne la RGPP ne portent pas atteinte à la vie professionnelle et familiale de chacun ;
- à agir pour préserver nos missions de service public en application du Grenelle de l'Environnement.

[RESPECTÉS]

Le 2 avril 2009

Votez CFDT

Élections CAP, CCP, CAD

Vous êtes appelés le 2 avril à élire vos représentants au sein des commissions consultatives paritaires (CAP, CCP, CAD) pour de nombreux corps (fonctionnaires) et statuts divers (personnels non titulaires, contractuels...).

Les commissions paritaires sont des lieux essentiels à l'exercice des relations sociales et du dialogue social. Elles mettent en présence des représentants de l'administration et des personnels, élus sur liste syndicale, pour débattre de la mise en œuvre des principaux actes de gestion des personnels. Les discussions visent d'abord à déterminer des règles collectives afin de gérer au final les situations individuelles (avancement, mutation, discipline). L'administration met en œuvre au terme du processus l'avis rendu à la majorité par la commission.

Les candidats CFDT sont dans vos services, à vos côtés. Ils vivent au quotidien les mêmes situations que vous. Ils sont formés aux règles de cette gestion collective que nous souhaitons mettre au service des individus, pour la rendre plus respectueuse des uns et des autres et être efficace.

La CFDT conduit au quotidien, avec opiniâtreté, un combat pour instaurer un dialogue social de qualité, qui permette aux représentants des personnels d'agir avec utilité et efficacité. Elle cherche à faire respecter les droits des agents, le droit à la carrière notamment, et l'égalité des chances. Elle se bat pour élargir les possibilités de chacun et améliorer les statuts.

C'est, dans le cadre des bouleversements en cours, le sens de nos principales revendications auprès du ministre et de son administration. Notre volonté de conclure, entre le ministre, son administration et les organisations syndicales représenta-

tives, des accords sur la méthode, sur les garanties collectives pour les personnels, sur les réflexions à conduire aux différents niveaux des structures administratives en est l'illustration. S'opposer est nécessaire et utile, parfois efficace, mais cela ne doit pas nous interdire de peser par des propositions faites dans le cadre d'un dialogue social, qui doit être pour nous respectueux des uns et des autres, producteur de nouveaux droits et de réelles avancées pour les personnels.

Ce combat quotidien connaît quelques réussites, toutes les organisations syndicales représentatives du MEEDDAT réclament maintenant un cadre de garanties collectives pour les agents face aux réorganisations. Une réforme à venir dans la Fonction publique devrait élargir les champs de négociations, et renforcer la légitimité des organisations syndicales les plus représentatives, comme la CFDT.

Passer des accords, conclure des compromis ne sont pas des actes faciles, dans une société où la culture de l'affrontement et les réflexes idéologiques et corporatistes sont légion. La CFDT, ses représentants, ses élus, sans rien renier de leurs convictions, contribuent, par leur engagement au quotidien, à l'émergence de solutions collectives. Nous comptons sur vous. Vous pouvez compter sur nous !



Que vous soyez fonctionnaires, contractuels, en administration centrale ou dans un service déconcentré, dans une école, un établissement public,

3 ra de



Statuts : la CFDT est pour une réforme

➔ Réduisant les barrages au sein de la carrière

La CFDT propose d'organiser les corps en deux grades pour l'ensemble des catégories.

| | Premier Grade | Second Grade |
|-----------------------|-----------------|---------------------|
| Catégorie C Échelle 4 | IM 300 à IM 450 | indice terminal 525 |
| Catégorie B | IM 374 à IM 562 | indice terminal 640 |
| Catégorie A | IM 405 à IM 705 | indice terminal HEA |

Les déroulements de carrière doivent assurer une progression de carrière d'au moins 50 % entre le premier échelon et le dernier échelon du premier grade pour toutes les catégories, alors qu'actuellement la progression de carrière garantie à chacun est très variable selon les corps.

Les obstacles doivent être réduits au strict minimum dans ces espaces indiciaires, ce qui implique la réduction du nombre des corps dans une même filière, des avancements de grades facilités lorsque le barrage ne correspond ni à des fonctions différentes, ni à des niveaux de responsabilité différents, ni à l'acquisition d'un niveau de compétences supérieures dûment reconnues.

➔ Garantissant un déroulement de carrière

La CFDT revendique la garantie pour chacun d'une promotion au minimum au cours de sa carrière (par concours ou au choix). Les contrats de fin de carrière comme il en existe pour les ITPE par exemple doivent être généralisés.

Pour les catégories B et C, notre objectif est d'assurer dans le cadre d'une gestion dynamique l'accès de chacun au dernier échelon du dernier grade. Pour atteindre cet objectif, les ratios promus sur promouvables, qui déterminent le nombre de promotions, doivent être relevés dans de nombreux corps. Au minimum, ils doivent s'établir à 20 % voire 100 % lorsque les effectifs (petits corps) ou l'organisation des carrières l'exigent.

➔ Favorisant la mobilité et la reconnaissance des qualifications

Les mobilités, les promotions et les parcours professionnels sont fortement entravés par les structures par corps et les inégalités de toutes sortes qui en découlent. La CFDT se positionne pour un regroupement des corps dans des cadres de fonctions qui regrouperaient les fonctionnaires ayant des niveaux de fonctions analogues, à l'image des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Au lieu des incohérences actuelles dont chacun peut mesurer les conséquences redoutables depuis la mise en place du MEEDDAT, un tel système de cadres de fonctions et de filières professionnelles, tout en préservant les garanties du statut de la Fonction publique d'Etat, permettrait de véritables parcours professionnels, faciliterait les mobilités ainsi que la reconnaissance des qualifications. Bien entendu, une telle organisation pose la question des lieux de concertation et de dialogue social (par niveau ? par filière ? déconcentrée ?) et de la gestion des métiers atypiques (IPCSR, contrôleur des transports terrestres, affaires maritimes).

La CFDT travaille sur ce dossier, que le ministère de la Fonction publique veut lancer prochainement, avec ses homologues de tous les ministères, notamment ceux de l'Agriculture et de l'Industrie, pour que ces rapprochements entre corps se fassent au bénéfice des agents et ne constituent pas un nivellement par le bas.

Salaires, pouvoir d'achat

NON à la généralisation des bas salaires

Nous continuons à revendiquer, au titre du rattrapage du pouvoir d'achat, une augmentation en points uniformes de 35 points d'indice pour tous. La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat est une voiture-balai qui permet à certains agents de ne pas perdre de pouvoir d'achat sur une période déterminée mais n'empêche pas l'immense majorité des fonctionnaires de voir leur situation régresser et leur déroulement de carrière absorbé par la baisse relative de la valeur du point d'indice.

Nous revendiquons, pour les recrutements sans concours à l'échelle 3, un premier échelon équivalent au SMIC, et après 2 ans de carrière, l'atteinte d'un échelon comportant un traitement brut supérieur de 10 % au niveau du SMIC. De manière plus générale, car les bas salaires touchent de plus en plus toutes les catégories, il faut revoir les débuts de carrière, qui créent des difficultés de recrutement. Nous revendiquons notamment un accès au 4^e échelon de chaque échelle de rémunération en 2 ans.

Individualisation des primes renforcée, quels recours ?

La CFDT a toujours soutenu que l'entretien d'évaluation joue un rôle positif, dès lors que les chefs de service le font sérieusement, dans une perspective d'amélioration du travail de l'équipe. Mais, en raison de l'importance que cet entretien prend dans la répartition et la modulation des primes, la CFDT exige qu'une possibilité de recours sur cette modulation auprès de la CAP ou CCP soit ouverte aux agents.

Témoignages

Handicap

J'étais embauchée avec un contrat de travailleur handicapé. A l'issue de mon année de stage, le chef de service m'a indiqué qu'il refusait ma titularisation, sans me donner de motif. Je ne m'y attendais pas, ça m'a fait un choc. Je suis allée voir la CFDT, car je savais qu'elle soutenait l'emploi des personnes handicapées au ministère. Les élus m'ont écoutée et défendue. J'ai été titularisée et je me suis, à mon tour, engagée dans le syndicat !

Promotion

J'étais en congé de maladie de longue durée ; le directeur ne voulait pas m'inscrire sur la liste des proposés bien que je remplisse les critères. Avec l'aide des élus CFDT en CAP nationale, j'ai pu faire respecter mes droits et les textes, et j'ai obtenu ma promotion.

Pour un syndicalisme de

isons e voter **CFDT**

chat



OUI à une amélioration des grilles indiciaires

La majeure partie du régime indemnitaire devrait être intégré aux grilles salariales après remise en ordre puisqu'il est désormais utilisé pour la mesure de l'évolution du pouvoir d'achat de chacun.

Le ministère dégage tous les ans, de la masse salariale, un volume financier destiné à améliorer les situations indiciaires ou indemnitaires des personnels. Le volume dégagé, même s'il a augmenté ces dernières années, reste bien insuffisant pour satisfaire nos priorités revendicatives. Il est inférieur à 1 %. Il faut afficher au minimum un taux égal à 2,5 % de la masse salariale pour engager des mesures significatives, en terme de rattrapage indemnitaire, de transformations d'emplois, de mesures statutaires.

La prime de transport : un plus, grâce à la CFDT !

Pour alléger les charges qui pèsent sur les salariés, la CFDT a obtenu une prise en charge de 50 % du coût des transports collectifs, depuis le 1^{er} janvier 2009.

C'est un plus pour les salariés et une bonne mesure pour l'environnement.

La CFDT se bat pour que la prime transport soit généralisée pour les salariés qui ne bénéficient pas des transports en commun.

Conditions de travail, formation, GRH, GPEC

[RESPECTÉS]

La CFDT revendique une véritable politique de management de la formation au sein du ministère. Elle exige, à tous les niveaux (interministériel, national, régional, local), des instances de concertation pour l'élaboration, la préparation, la diffusion et l'évaluation de la formation.

L'accès de TOUS à la formation doit être facilité. La CFDT veillera à l'application du DIF (droit individuel à la formation), à savoir 20 heures par an et par agent, cumulables sur 6 ans et pouvant être consommés par anticipation, ainsi qu'à l'application du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et en particulier aux conditions de soutien mises en œuvre pour la validation des acquis et de l'expérience (VAE), ainsi qu'à la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les procédures de recrutement et de promotion interne.

A chaque niveau, nous devons porter nos exigences d'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation. Qu'est-ce que cela change de se former : adaptation du poste, des procédures, de l'organisation... Une attention particulière doit s'exercer sur les exclus de la formation. Il faut rechercher les causes de leur exclusion et déterminer les actions correctrices à mettre en œuvre.

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) doit être un outil qui parle aux agents et qui leur permette d'agir sur leur parcours professionnel en améliorant leurs compétences.

La CFDT revendique, pour les lauréats des concours qui sont tenus à une formation longue loin de leur domicile, une prise en charge des frais hebdomadaires de déplacement afin qu'ils puissent rentrer chez eux.

Congé de formation

Mon chef de service a refusé mon congé de formation, prétextant des nécessités de service. J'ai déposé un recours auprès du président de la CAP sur les conseils des élus CFDT, et grâce à leur appui, ma demande a été acceptée en CAP.

Mutation

Bien que je dispose de l'ancienneté suffisante pour prétendre à une mutation, le chef du service où je souhaitais postuler avait émis un avis défavorable à ma candidature au motif que mon profil ne correspondait pas au poste demandé. Les élus CFDT ont défendu mon dossier en démontrant que des formations existaient

et que je pouvais en bénéficier pour acquérir les compétences nécessaires. Grâce à eux, j'ai obtenu ma mutation !



solidarité à l'écoute des agents

Pour un syndicalisme responsable et de transformation sociale

Dès le début de la mise en place des réformes qui impactent les personnels de notre ministère, la CFDT a dénoncé l'absence de méthode, le manque de moyens et de dialogue avec les représentants du personnel dans la conduite et la mise en place de cette politique.

La CFDT ne peut accepter que l'administration passe en force des réorganisations d'une telle ampleur.

Les partenaires sociaux sont mis devant le fait accompli. L'administration ne laisse aucune marge de manœuvre pour la négociation dans la conduite de ces restructurations.

Dans ce contexte difficile, la CFDT continuera de lutter contre cette situation intolérable pour les agents, et accompagnera les personnels tout au long de ce bouleversement structurel afin de faire respecter leurs droits.

L'accompagnement social de ces réformes et fusions n'est pas à la hauteur des enjeux.

La CFDT exige, dans ce contexte douloureux et traumatisant pour tous les personnels :

- un accord sur les méthodes de dialogue qui préciserait les conditions de concertation et de négociation, et qui définirait un calendrier sérieux permettant de planifier et d'accompagner les différentes étapes de constructions de ces réformes ;
- un cadrage national de garanties collectives qui permettrait aux agents impactés par ces réformes de conserver et d'améliorer leurs droits en matière d'emploi, de régime indemnitaire, d'organisation et de conditions de travail mais aussi de déroulement de carrière.

Des élus CFDT pour toutes et tous

Le 2 avril 2009, vous élirez vos représentants à la CAP, CCP ou CAD de votre corps.

Le positionnement, les pratiques et les actions de l'organisation qui présente les candidats sont donc à prendre en compte au moment du choix.

Les commissions paritaires sont actuellement les seules instances paritaires où les représentants du personnel sont élus.

Voter CFDT, c'est voter pour des candidats qui défendent les dossiers de tous les agents à partir de critères objectifs, qu'ils soient syndiqués ou non, à la CFDT ou ailleurs, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances de chacun qu'ils visent.

Voter CFDT, c'est voter pour des représentants qui participent à une organisation syndicale, présente dans tous les groupes de travail de la DRH, parmi les plus représentatives, qui siègent dans les différentes CAP nationales et locales ainsi qu'au CTP ministériel.

La CFDT forme ses élus et les soutient, tant pour la préparation que pour les comptes rendus des CAP.

Voter CFDT, c'est voter pour une organisation qui refuse tout corporatisme et regroupe l'ensemble des personnels du MEEDDAT.

Voter CFDT, c'est voter pour une organisation syndicale qui recherche, chaque fois que c'est possible, l'unité d'action.



Voter pour la CFDT, c'est voter pour :

Un syndicalisme confédéré

La CFDT réunit tous les travailleurs résolus à défendre leurs intérêts communs. Ce syndicalisme refuse les corporatismes et regroupe les salariés par secteur d'activité.

Un syndicalisme démocratique et indépendant

La démocratie à la CFDT se traduit par la participation des adhérents à l'élaboration des revendications et des modalités d'action. La CFDT est indépendante des partis politiques et des religions.

Un syndicalisme de transformation sociale

Les changements sociaux ne sont pas à attendre des seuls politiques. La CFDT est un acteur incontournable de ces changements. Elle a pour objectif de développer une nouvelle approche des relations professionnelles. En lien avec les actions collectives, elle privilégie la voie contractuelle et la négociation.

Un syndicalisme d'émancipation

La CFDT promeut l'émancipation individuelle et collective, agit pour le respect de la dignité et de la liberté des individus. Elle lutte pour l'égalité entre hommes et femmes, et l'amélioration des conditions de travail.

Un syndicalisme de solidarité

La CFDT milite pour une plus grande solidarité entre les catégories sociales, les régions et les peuples. Elle refuse les inégalités et promeut l'insertion des jeunes et la solidarité entre les générations.

Un syndicalisme ouvert sur le monde

Favorable à la construction de l'Europe sociale, la CFDT apporte son expérience dans le cadre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES). Elle est membre actif de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et s'oppose à une mondialisation dérégulée.

2 avril 2009 : élections CAP, CCP, CAD

