



GUIDE Dessinateurs 2006

Édito

Ce guide participe de notre volonté de transparence et d'information des personnels et s'élabore avec les militants et élus CFDT à la CAP. Il précise les revendications portées par la CFDT Equipement pour les dessinateurs en termes d'évolution des carrières, des rémunérations et des services.

Décréter la pause catégorielle, supprimer des emplois de dessinateurs depuis de nombreuses années n'est pas sans incidence sur le devenir des services, ses missions mais aussi sur vos conditions de travail, sur les possibilités de promotions. Les actions de mobilisation des années 2001 et 2002 ont permis quelques avancées (essentiellement des passages de C en B à hauteur de 533) mais l'espace indiciaire ouvert en catégorie C reste très insuffisant.

La décentralisation s'accompagne d'une réorganisation de grande ampleur des services. La CFDT se détermine en fonction des intérêts des personnels, et a donc exigé, une fois les lois votées, un cadrage national qui garantisse à chaque agent, transféré ou non, que la règle sera le volontariat, et que les droits acquis et le revenu seront maintenus. C'est l'autre grand chantier qui nous attend, vous comme nous, ensemble.

Vous vous intéressez à votre carrière, à l'avenir de nos services, de vos emplois, à la réductions du temps de travail, alors rejoignez nos équipes CFDT, inscrivez vous dans leurs débats, devenez acteurs de la vie syndicale.

Daniel Metrich

Secrétaire général de l'UFE-CFDT

Ensemble, revendiquons :

Un statut rénové pour une amélioration réelle des salaires avec un déroulement de carrière dans un corps à deux niveaux de grades pyramidés 50/50 et permettant à tous d'atteindre la fin du second grade:

Premier grade : de IM 283 à IM 425,

Second grade : sommet à IM 490,

Le reclassement immédiat des dessinateurs dans ce statut rénové, au premier grade, et des DCG 1 et 2 au second niveau;

Un régime indemnitaire équivalent à 3 mois de salaire moyen minimum;

Des conditions d'accès à la catégorie "B" assurant la reconnaissance des qualifications et des emplois tenus.

La poursuite du plan de transformation de 1500 emplois de dessinateurs en techniciens.

L'intégration des personnels faisant les fonctions de dessin (agents de service, administratifs, d'exploitation) dans le corps de dessinateurs,

Le renforcement des effectifs de dessinateurs et des moyens de nos services pour assurer toutes nos missions d'études traditionnelles ou nouvelles et compenser la réduction du temps de travail.

Sommaire :

- Grâce à l'action, quelques avancées depuis 2002, insuffisamment exploitées	page 2
- Statut, corps, fonctions, avancement de grade, promotion en B	pages 3-4-5
- Mutations, CAP nationales et locales, notation, recours	page 6-7-8
- réorganisations, transferts, prime de mobilité	page 9-10
- régime indemnitaire	page 11
- salaires filière technique	page 12

Quelles avancées depuis les actions de 2001 et 2002 ?

Les années 2001 et 2002 ont été marquées de nombreuses actions. Après plus de 3 mois d'action et un rassemblement de plus de 750 dessinateurs devant le ministère, le 12 mars 2002, le ministre d'alors s'engageait sur 3 points :

- Un plan triennal, à partir de 2003, de transformation de 1500 emplois de dessinateurs au profit du corps des TSE, recrutés parmi les dessinateurs en poste;
- Une réflexion sur l'amélioration des flux de promotion à l'intérieur du corps en profitant de l'effet transformation d'emplois en TS mais sans se limiter à ce seul effet pour permettre des conditions de promotions plus fluides et plus nombreuses;
- Un processus de concertation visant à préciser le rôle et la place de la filière des dessinateurs dans le ministère sans exclure d'éventuelles revalorisations indiciaires.

Sur les deux derniers points aucune avancée n'est à mettre au crédit de l'administration.

Hormis les **228 euros d'abondement de la PSR**, en 2003, (soit 19 euros par mois) pour chaque dessinateur la revalorisation indiciaire est en panne.

Sur les flux de promotions seul l'impact des transformations d'emplois a permis une année exceptionnelle en 2005 notamment pour l'accès à DCG2. Mais il est indéniable que le processus même de transformations d'emplois, engagé en 2004, montre de réels signes de faiblesse. Les résultats obtenus, avec **533 réussites à l'examen exceptionnel (pour 600 postes budgétaires) et des nominations sur place**, si elles représentent plusieurs années de liste d'aptitude, ne sont pas à la hauteur des 1500 postes annoncés.

Les 2 exercices 2004 et 2005 ne font pas le plein de reçus. L'exercice 2006 ne permettra pas d'atteindre les 1500 transformations.

Ces transformations sont bien à mettre au crédit des actions des personnels et de la tenacité des organisations syndicales et plus particulièrement de la CFDT dont c'était une des revendications. La CFDT avec ses militants et ses élus dessinateurs poursuivra ses pressions et interventions pour obtenir de l'administration le respect de ses engagements.

Salaires

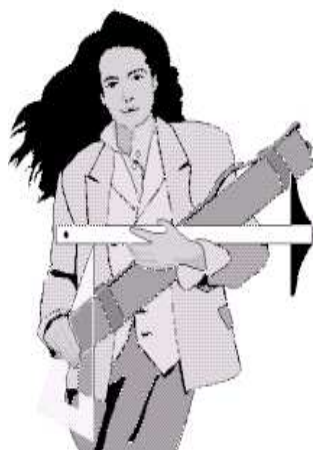
Sur les mesures générales salariales négociées avec le gouvernement ce n'est pas mieux. Depuis l'accord des années 1998 et 1999 rien de positif et de concluant n'a permis de s'engager sur un accord. La perte de pouvoir d'achat sur les années 2000 à 2004 s'établit à 5 %.

Les mesures 2005 contiennent l'inflation sans plus. Le relèvement du SMIC a imposé au gouvernement la fusion des deux premières échelles de rémunération de la catégorie C (E2 et 3) et la réorganisation (suppression d'un échelon) des échelles 4 et 5 (celle des dessinateurs et adjoints) de la catégorie C. Le constat d'un écrasement de la grille et plus particulièrement des échelles de rémunération des dessinateurs et la proximité du SMIC n'ont pas entraîné les mesures de revalorisations nécessaires et revendiquées.

Les premières propositions salariales du ministre de la fonction publique alors que la loi de finances du budget 2006 est votée depuis novembre sont à ce jour de 0,5%. Cette situation est inacceptable. Il faudra de nouvelles mobilisations des fonctionnaires pour obtenir plus que ce que souhaite nous consentir le gouvernement.

Il faut relancer en urgence les discussions sur les engagements ministériels du 12 mars. Si la DPSM a clairement rejeté la création d'un nouveau corps en catégorie B, l'évolution dans le positionnement et les fonctions des dessinateurs doit être reconnue. C'est pourquoi la CFDT revendique

- **un déroulement de carrière en deux grades pyramidés 50 %/50 % : un premier niveau entre les indices majorés (IM) 283 à 430 et un second niveau jusqu'à l'IM 490 ;**
- **un régime indemnitaire amélioré sur la base de 3 mois de salaire moyen.**



Le corps des dessinateurs a été créé en 1970. Il est classé dans la catégorie C de la Fonction Publique.

Il comprend 3 grades (voir page 12 grille des salaires) :

* Les dessinateurs, classés en Echelle 4 (ils représentent normalement 55 % des effectifs du Corps),

* Les chefs de groupes de 2^{ème} Classe, classés

en Echelle 5 (30 % des effectifs du Corps),

* Les chefs de groupes de 1^{ère} classe, classés en N.E.I. (15 % des effectifs du Corps).

Les effectifs inscrits dans la circulaire élections 2006 sont de 991 postes de dessinateurs, 1528 postes de DCG 2^{ème} C, et 1290 postes de DCG 1^{ère} Classe. Le pyramidage est donc de 40 % de DCG2 et de 33 % de DCG 1, plus favorables que les pyramidages statutaires (respectivement de 30% et 15% pour les DCG2 et 1).

La baisse des effectifs de dessinateurs s'est poursuivie depuis 2003 (4556) pour s'établir en 2006 (électeurs inscrits) à moins de 4000 (de l'ordre de 3800). Cette baisse continue marque une forte orientation du passage du "faire" au "faire faire" avec un renforcement des effectifs de techniciens supérieurs et d'ingénieurs.

Recrutement

Par concours déconcentré pour 5/6 des postes :

- 50% de ces postes sont offerts au concours **externe** (candidats âgés de moins de 45 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours).

- 50% de ces postes sont offerts au concours **interne**, réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins deux ans de services effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours dans un service du ministère, âgés de moins de 45 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Les lauréats du concours interne sont prioritaires, s'ils le souhaitent, dans leur service d'origine dans la limite des postes vacants. En l'absence de postes ils sont affectés en fonction de leur rang de classement sur les postes offerts par les autres services.

- par examen professionnel pour 1/6^{ème} des postes à pourvoir.

Il est ouvert aux fonctionnaires de catégorie C du ministère ayant exercé des fonctions de dessinateurs pendant 5 années au 1^{er} janvier de l'année de l'examen.

Il n'y a pas eu de recrutement organisé par concours en 2004 et 2005. Il n'y en aura pas non plus en 2006.

Fonctions

Selon leur statut "**Les dessinateurs sont chargés de l'exécution et de la reproduction des calques, plans, cartes et dessins et de la confection des dossiers y afférents**".

En réalité leurs tâches leurs qualifications et leurs compétences ont évolué. Les dessinateurs exercent des missions polyvalentes dans une unité territoriale (du projet au plan d'exécution) ainsi que des missions techniques dans un bureau d'études routières, d'ouvrages d'art, d'assainissement, d'urbanisme ou d'aménagement. Ils sont aussi affectés dans les ateliers de PAO, d'informatique et autres SIG mais aussi, parfois, sur des fonctions technico-administratives. Qu'en sera-t-il demain ? Les réorganisations en cours, les transferts, les nouvelles dispositions budgétaires vont transformer durablement le paysage de nos services. Ce n'est sans doute pas fini et bien malin qui pourrait dire ce qu'ils deviendront. Les prochaines années de repositionnement seront cruciales quant à l'avenir de notre service technique de l'équipement. Plus que jamais les personnels et les dessinateurs sont appelés à débattre collectivement de la situation et des actions possibles.

Promotions

Avancement à Chef de Groupe de 2^{ème} classe

Au choix par tableau d'avancement : c'est la seule modalité de changement de grade. L'inscription sur le tableau d'avancement se fait après avis de la CAP nationale, sur proposition du chef de service après avis de la CAP locale.

Conditions statutaires : avoir atteint au moins le 6^{ème} échelon de dessinateur. Ce critère évoluera avec la nouvelle échelle 4.

Critères 2005 de la CAP nationale

Un cru exceptionnel puisque la CAP a promu tous les agents promouvables sauf cas particuliers qui ont été examinés individuellement par la CAP

nationale au vu du rapport fourni par les services.
Echelon moyen des promus : 7^{ème}.

***Reclassement en 2^{ème} classe**

Le reclassement se fait à échelon égal avec conservation de l'ancienneté acquise.

<i>Promotions à Chef de groupe 2^{ème} classe</i> CAP nationale 2005			
promouvables	657	Age moyen promus	40,5 ans
proposés	544	Plus jeune	30 ans
promus	595	Plus vieux	62 ans

En 2004 le critère d'âge était de 38 ans pour une tête de liste.

<i>Promotions à chef de groupe de 2^{ème} classe</i> Bilan sur Quatre ans				
	2002	2003	2004	2005
Proposables	1260	1121	973	657
Proposés	423	391	392	544
Promus	227	260	267	595
Age moyen promus	45 ans	45 ans	44 ans	40,5 ans

Avancement à Chef de Groupe de 1^{ère} classe

Au choix par tableau d'avancement : c'est la seule modalité de changement de grade. L'inscription sur le tableau d'avancement se fait après avis de la CAP nationale sur proposition du chef de service après avis de la CAP locale.

Conditions statutaires : compter au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de Chef de groupe de 2^{ème} classe. Ce critère évoluera avec la nouvelle échelle 5.

Critères 2005 de la CAP nationale

Les promotions s'effectuent par phases successives et sur la base d'un ratio par service fonction du nombre de promouvables du service :

- 1^{er} tour : 42 ans et plus, classés en n°1 par les CAP locales, et ayant 3 ans d'ancienneté dans le grade de DCG-2 (sur la base du ratio minimum du service).
- 2^{ème} tour : sur la base du ratio maximum du service.
- 3^{ème} tour : pour les services les moins biens servis les autres années.

Attention : L'avancement à DCG-1 correspond en pratique en l'accès à un 12^{ème} échelon. La promotion dans le Nouvel Espace Indiciaire (NEI) se fait à partir du 9^{ème} ou 10^{ème} échelon de l'échelle 5 avec reclassement au 1^{er} échelon, ou à partir du 11^{ème} échelon avec reclassement au 2^{ème} échelon.

Reclassement en 1^{ère} classe		
DCG 2 échelon	DCG 1 échelon	Ancienneté conservée (AA = ancienneté acquise)
11 ^{ème}	2 ^{ème}	AA dans la limite de 4 ans
10 ^{ème}	1 ^{er}	Moitié de AA + 1 an
9 ^{ème}	1 ^{er}	Moitié de AA au delà de 2 ans

<i>Promotions à chef de groupe 1^{ère} classe</i> CAP nationale 2005			
promouvables	845	Age moyen promus	50 ans
proposés	544	Plus jeune	42 ans
promus	341	Plus âgé	59 ans

NB. Les D.C.G. proposés (et les promus) sont, en moyenne, au 10^{ème} échelon.

<i>Promotions à chef de groupe de 1^{ère} classe</i> Bilan sur quatre ans				
	2002	2003	2004	2005
proposables	1123	1139	1130	845
proposés	334	323	406	544
promus	153	187	189	341
Age moyen promus	51	50,5	50	50

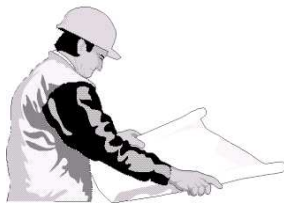
Un nouveau dispositif de promotion fondé sur la durée moyenne de carrière, appelé également dispositif "promus sur promouvables" va être mis en place. Jusqu'à présent, le nombre de promotions dans un grade était assis sur les emplois budgétaires disponibles : peu d'emplois budgétaires signifiait peu de promotions. Chacun a en mémoire les actions menées pour obtenir des surnombres de promotions, et les interventions des élus pour promouvoir les plus âgés afin de ne pas obérer l'avenir.

Le ratio promus sur promouvables modifie la donne dans la mesure où il établit le nombre de promotions à partir d'une proportion du nombre d'agents promouvables. En période normale, l'effet dépend du niveau de ce ratio (la CFDT revendique 20 %). Comme c'est un plafond, il y aura certainement encore la nécessité, pour les personnels, de se faire entendre pour obtenir les postes promis.

Présentée comme inéluctable avec la modification de la loi budgétaire (LOLF), cette réforme pourrait modifier l'approche de certains critères, notamment celui de l'âge qui ne serait plus déterminant puisque ce ne seront plus les emplois vacants du grade de promotion qui détermineront les possibilités réelles de promotion.

Promotions à Technicien supérieur

Les postes de TSE à pourvoir annuellement sont répartis entre 4 voies d'accès.



1° Par un concours externe : 50 % des postes à pourvoir. Conditions statutaires : Avoir 45 ans au plus et être titulaire d'un baccalauréat.

2° Par concours interne : 15 % des postes à pourvoir. Conditions statutaires : Etre fonctionnaire ou agent public comptant au moins 4 ans de service public au 1er janvier de l'année du concours.

3° Par examen professionnel : 25 % des postes à pourvoir. Conditions statutaires : Etre dessinateur, expert technique, ou adjoints administratifs et compté au moins 10 ans de services publics dont 5 dans son corps.

4° Au choix par liste d'aptitude : pour 10 % des postes à pourvoir, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude après avis de la CAP nationale des Techniciens supérieurs. Cette inscription se fait sur proposition du chef de service après harmonisation au niveau régional par le chef de la MIGT (mission d'inspection générale territoriale). Conditions statutaires : Etre dessinateur chef de groupe ou expert technique principal âgé d'au moins 45 ans et compter 10 ans de services effectifs comme dessinateur ou expert technique.

Données chiffrées :

Année	2002	2003	2004	2005
Proposables	2125	2169	2260	2144
Proposés	208	232	248	246
Retenus par les MIGT	135	140	144	126
Nombre de postes :	78	77	64	71

2004 : plus jeune promu 46 ans ; plus âgé 61 ans ; âge moyen : 53 ans.

2005 : plus jeune promu 49 ans ; plus âgé 59 ans ; âge moyen : 54 ans.

Reclassement à TSE

Dessinateur	TSE	ancienneté
Situation actuelle IM	reclassé IM	
DCG 1C, 3è Ech 393	11è éch 427	Sans
DCG 1C, 2è Ech 378	10è Ech 411	acquise
DCG 2C, 11è Ech 378	10è Ech 411	acquise

Dessinateur	TSE	ancienneté
DCG 1C, 1e Ech 359	9è Ech 394	acquise
24 à 28 ans ancienneté	9è Ech 394	sans
19 à 23 ans ancienneté	8è Ech. 380	sans
14 à 18 ans ancienneté	7è Ech. 368	sans
11 à 13 ans ancienneté	6è Ech. 359	sans
9 à 10 ans ancienneté	5è Ech. 349	sans

Le calcul de l'ancienneté correspond, dans la limite maximale de vingt-huit ans, au temps nécessaire pour parvenir, sur la base des durées moyennes des échelons, à l'échelon occupé par l'intéressé augmenté de l'ancienneté acquise dans cet échelon. La durée retenue pour déterminer l'échelon de reclassement est égale au 8/12ème des 12 premières années d'ancienneté augmentée des 7/12ème du surplus.

Par ailleurs l'échelon de reclassement et l'ancienneté conservée ne doit pas avoir pour effet de procurer aux agents une situation plus favorable que celle qui aurait été la leur s'ils avaient été directement recruté en TSE au regard des durées moyennes d'avancement.

Promotions à Contrôleur

Les postes de contrôleurs à pourvoir sont répartis en 3 voies d'accès ouvertes aux dessinateurs.

1° concours externe, pour 40 % des postes. Conditions : Avoir 45 ans au plus et être titulaire d'un baccalauréat.

2° concours interne, pour 40 % des postes. Conditions : Etre fonctionnaire ou agent public comptant au moins 4 ans de services publics et 45 ans au plus.

3° examen professionnel, pour 20% des postes. Conditions : compter 10 de services publics dont 5 ans dans le corps des dessinateurs. C'est une voie nouvelle pour les dessinateurs depuis la sortie du nouveau statut de contrôleurs en avril 2003.

Le rôle des Inspecteurs Généraux

Pour être promu, il faut être proposé, par le chef du service d'abord, mais aussi ,pour l'accès en catégorie A et B, figurer en bonne place dans le classement de l'Inspecteur Général chef de la MIGT (Mission d'Inspection Générale Territoriale) correspondante. Ce classement est déterminant. Le plus souvent...il est ignoré des intéressés, voire du chef de service s'il n'est pas suffisamment motivé par les promotions des autres !

Pour la CFDT, c'est clair : s'il y a un échelon de traitement des dossiers avant la CAP nationale, **il doit ou bien transmettre tous les dossiers montés par les chefs de service, pour que la CAP se fasse son opinion, ou bien rendre des comptes sur ses critères "d'harmonisation" des propositions des services.**

En pratique, nous essayons de mettre en place un réseau de correspondants par MIGT, et d'obtenir qu'ils soient reçus par l'inspecteur pour faire valoir le point de vue CFDT et évoquer les dossiers qui auraient pu être oubliés.



La transparence

Depuis plusieurs années, et dans tous les corps, la CFDT s'efforce de rendre plus transparent le fonctionnement des CAP. Cela passe par l'établissement de critères, qui permettent une égalité de traitement, mais aussi par la possibilité de vérifier leur application. Les circulaires annuelles sur les promotions, la notation et les primes, les « chartes » de gestion, les commissions locales de répartition des rémunérations accessoires vont dans ce sens. Le compte rendu des élus CFDT des travaux menés en CAP aux équipes locales aussi.

La circulaire relative aux promotions au titre de l'année N et celle relative aux mutations paraissent en début d'année. On peut y trouver le rappel des procédures pour la candidature, les conditions statutaires à remplir, et des informations sur les critères pris en considération par la précédente CAP.

Mutation interne

Les postes vacants ou susceptibles d'être vacants dans le département ou le service font l'objet d'une publicité interne. La CAP locale doit être saisie pour avis, dès lors qu'il y a changement de résidence administrative ou de fonctions. Ces obligations constituent un bon point d'appui pour exiger que toutes les demandes de mutations recueillent l'avis de la CAP.

Mutation externe

C'est la CAP du service d'accueil qui émet un avis sur les demandes de mutation sur un poste vacant. La liste des postes est diffusée au niveau national par la DPSM par intranet et par minitel 2 fois dans l'année.

Un chef de service ne peut pas bloquer une demande de mutation « un agent remplissant les conditions d'ancienneté requises ne peut faire l'objet d'un avis de départ négatif. Seule la date de son départ peut-être différée (mais en principe pas plus de 3 mois) » circulaire DPSM du 6 novembre 1995.

Normalement trois ans d'ancienneté dans le poste sont demandés. En cas de circonstances exceptionnelles, notamment pour un rapprochement de conjoint, cette durée peut être réduite à deux ans.

Procédure : Présenter sa demande sur l'imprimé prévu à cet effet (PM 104) en respectant les délais.

Vous pouvez faire parvenir directement une copie de votre demande de mutation au service d'accueil et n'hésitez pas à contacter les élus CFDT de la CAP locale. (renseignez -vous auprès de syndicat ou de la section locale).

L'UFE – CFDT dispose d'un site sur l'intranet du ministère : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2>
Et d'un site internet consultable à l'adresse suivante : <http://www.ufe-cfdt.org>

LES CAP LOCALES ET NATIONALES

LES CAP LOCALES :

La Commission Administrative Paritaire locale est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus pour trois ans sur liste syndicale, par les dessinateurs de la DDE et des services rattachés à la CAP locale.

Il y a une CAP locale par département à laquelle sont rattachés les personnels en fonction à la DDE, à la DRE, au CETE, au CIFP et autres services locaux (SDAP, bases aériennes etc.) **ainsi que les personnels État mis à disposition du Conseil général.**

Il peut y avoir également une CAP locale par service de navigation, à la DREIF, et dans quelques services maritimes.

Pour les agents des services qui ne sont pas rattachés à une CAP locale, la CAP nationale est compétente. C'est en particulier le cas pour les agents en poste dans les écoles d'architecture et dessinateurs de services déconcentrés en poste en administration centrale ou services assimilés.

LA CAP NATIONALE :

Elle est commune à tous les dessinateurs. Elle est composée de 8 représentants du personnel titulaires et 8 suppléants élus pour 3 ans.

Attributions :

La CAP nationale se réunit au moins deux fois par an, elle est compétente en matière de promotions, de demandes de détachement (entrants d'autres administrations), de mises à disposition.

En matière de promotions, le compte rendu

Attributions de la CAP locale :

La CAP locale est obligatoirement saisie pour :

- Les avancements : elle émet un avis avant la transmission des propositions du service à la CAP nationale ;
- Les demandes de mutations (sur les postes vacants dans le service) ;
- Les recours sur notation ;
- **La répartition des mois de bonification d'ancienneté ;**
- Les refus de titularisation en fin de stage ou de prolongation de stage ; les refus de congés (formation syndicale, formation professionnelle) et les refus de temps partiel.

Elle siège en conseil de discipline en cas de demande de sanction. Elle peut également être saisie par l'intéressé(e) de toute question de carrière d'ordre individuel.

Il existe en plus des CAP locales, une CAP nationale.



des CAP locales est particulièrement important : **en cas de désaccord entre l'administration et les syndicats au niveau local, les élus CFDT nationaux demandent que les dossiers soient réexaminés par la CAP nationale.** Pour les agents qui n'ont pas de CAP locale de rattachement, la CAP nationale traite aussi des bonifications d'ancienneté et des mutations.

Il y a deux réunions de CAP nationale par an, généralement en novembre et en avril.

LA NOTATION ET L'ENTRETIEN D'EVALUATION

Un nouveau système de notation a été mis en place à partir de l'exercice de notation 2003. La notation se compose d'une appréciation générale rédigée sur la base de critères, et d'une note chiffrée. C'est **l'évolution** de la note qui compte le plus.

A la note de référence (5) s'applique une marge d'évolution fixée parmi les cinq possibilités suivantes :

- maximale (**+ 3 points**) en raison de l'excellente implication de l'agent au bénéfice du service ;
- soutenue (**+ 2 points**) en raison de la très bonne implication de l'agent ;

- modérée (**+ 1 point**) pour l'agent ayant eu une implication satisfaisante ;
- nulle (**0 point**) pour l'agent dont l'implication est insuffisante ;
- négative (**- 1 point**) pour l'agent dont l'insuffisance est avérée.

Les agents se voyant attribuer soit 2 points, soit 3 points peuvent, s'ils remplissent les conditions statutaires, obtenir des minorations de la durée nécessaire pour grimper d'échelon (dites bonifications) : 1 mois de bonification pour +2 points et 3 mois pour +3 points. Mais attention, il y a des limites strictes : les agents bonifiables à 3 mois ne peuvent représenter plus de 20 % de l'effectif des agents notés hors dernier échelon de grade et l'enveloppe des mois ne peut dépasser 0,9 fois l'effectif des agents notés hors dernier échelon de grade.



L'entretien annuel d'évaluation qui précède la notation est **obligatoire** depuis 2003. Toute absence d'entretien peut donc constituer un motif de réclamation sur la notation. Signer sa notation ne signifie pas que vous êtes d'accord, mais seulement que vous en avez pris connaissance. Vous pouvez faire un recours.

Les voies de recours contre la notation

Vous disposez d'un délai de deux mois à compter de la date de la signature de la fiche de notation pour exercer un recours. C'est cette date qui sert de point de départ au délai précité.

Avant toute procédure écrite, il est préférable d'exiger un entretien avec le notateur et de se faire accompagner par un représentant syndical.

Vous disposez de trois possibilités pour obtenir la révision de votre notation.

- le recours administratif auprès du supérieur hiérarchique (recours gracieux), ou auprès du Ministre (recours hiérarchique)
- la saisine de la CAP compétente sous couvert de la voie hiérarchique (vous pouvez néanmoins adresser une copie de votre réclamation au président de la CAP en joignant la copie de la fiche de notation signée)
- le recours contentieux exercé devant le tribunal administratif territorialement compétent. Un recours administratif préalable n'est pas obligatoire.

Le dépôt d'un recours gracieux ne suspend pas le délai de deux mois. Tout recours ou saisine exercé hors délai sera systématiquement rejeté.

La CAP ne modifie pas elle-même la note ou l'appréciation. Si elle vous donne raison elle renvoie la note au notateur. En cas de refus de sa part de suivre l'avis de la CAP vous pouvez former un recours hiérarchique (auprès du ministre).

Réorganisations des services et pré-positionnement des Agents

Pour l'administration, l'intérêt du service prime sur l'intérêt de l'agent !

Les directives données aux services prévoient que les structures et les effectifs de chacun des services soient connus au plus tard le 15 avril 2006. Si possible, le pré-positionnement des cadres sera traité en premier lieu, afin qu'ils puissent être identifiés par les agents.

Chaque agent doit être interrogé formellement sur ses aspirations au minimum une fois.

Au terme de ce processus itératif, l'administration notifiera formellement à chaque agent une proposition d'affectation (au plus tard le 31 mai 2006).

Les CAP seront saisies en cas de contestation de l'agent ou des organisations syndicales.



Pour ces mutations, les règles de priorité sont :

- Un agent est prioritaire sur son poste ;
- Un agent dont le poste est modifié est prioritaire sur un agent souhaitant bouger mais pas touché par la réorganisation ;

- Les règles classiques des bourses aux emplois : priorité géographique, fonctionnelle et sociale s'appliquent sans hiérarchie ;
- D'autres règles pourront être ajoutées au plan local à condition d'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP).

En matière de procédures d'affectation, la CFDT revendique :

- que tous les postes soient affichés en même temps (DDE, DIR, SMO, Conseil Général..) ainsi que les conditions de transferts (régime indemnitaire, gestion des personnels, flux de promotions entre grades, congés, régime RTT...) ;
- que la priorité géographique et sociale soit la priorité n° 1, le critère fonctionnel arrivant après ;
- que les services évitent tout déplacement d'office en jouant sur le volontariat, le télé-travail ou les sureffectifs temporaires ;
- que pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction, la règle des 3 ans dans le poste ne s'applique pas pour obtenir une nouvelle affectation.

Situation des agents transférés, droit d'option...

Pendant la période transitoire

Les fonctionnaires affectés à des services ou parties de services transférés au département sont de plein droit mis à disposition, à "TITRE INDIVIDUEL". Cette position statutaire signifie pour le fonctionnaire :

- Qu'il est toujours géré par son service d'origine pour les avancements d'échelons, de grade, la mobilité etc... ;
- Que la seule CAP dont il dépend est celle de son corps ETAT (nationale ou locale) ;
- Que les éléments de sa rémunération (salaire et primes) hors les indemnités de service fait (astreinte et heures supplémentaires) lui sont versés par son service Etat. Les indemnités pour service fait lui sont versées par le service d'accueil.

A tout moment, dans un délai de deux ans, les fonctionnaires pourront opter pour conserver leur statut de la Fonction Publique d'État (FPE) ou demander leur intégration dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

Le fonctionnaire ayant opté pour la territoriale est intégré dans un cadre d'emploi de la FPT et

reclassé dans les conditions fixées par le décret « d'homologie ».

Le fonctionnaire qui opte pour la FPE ou n'exprime aucun choix à l'issue du délai de 2 ans sera placé en position de détachement sans limitation de durée dans un cadre d'emploi de la FPT dans les conditions fixées par le même décret « d'homologie ».

Il peut être mis fin au détachement à la demande de l'intéressé ou sur décision soit du Ministère de l'Équipement soit du Conseil Général. Mais attention aux conditions de réintégration !

Le fonctionnaire détaché suit en effet deux carrières en parallèle. La première – qui détermine sa rémunération - dans le cadre d'emploi d'accueil (avancement d'échelon, de grade etc) et la seconde – fictive - dans son corps d'origine, avec un déroulement de carrière qui peut être différent et des conséquences qui se feront sentir si l'agent revient dans un service Etat.

La CFDT Equipement revendique, en lien avec le syndicat Interco CFDT des collectivités locales, un déroulement et des perspectives de carrière au moins équivalents pour les agents transférés. Un vœu a été déposé en ce sens au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Maintien des revenus et indemnité spéciale de mobilité : L'engagement du Ministre : "*aucun agent n'en sera de sa poche*" n'est pour l'instant pas tenu !

Prime de mobilité

Une indemnité spéciale de mobilité a été créée. Elle pourra être versée en raison d'une mutation dans l'intérêt du service avec ou sans changement de résidence prononcé à l'occasion

de la réorganisation de leur service (décret mobilité de mai 2005 et circulaire du 22 août 2005). Cette prime pourra être versée aux agents transférés dans la FPT dans les mêmes conditions

que pour les agents restant dans la FPE. Cette dernière mesure répond à une demande CFDT.

Aucune indemnité n'est due lorsque le trajet aller-retour quotidien d'un agent, entre sa

résidence familiale actuelle et son futur lieu de travail, est allongé d'une distance inférieure à 20 Km.

Le montant de l'indemnité spéciale de mobilité dépend pour l'agent concerné, d'un changement ou non de résidence familiale et de l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail :

- En cas de changement de résidence familiale :

Agent sans enfant	9 000 euros
Ayant 1 ou 2 enfants à charge	9 900 euros
Ayant au moins 3 enfants à charge	10 700 euros

- En cas de changement de lieu de travail sans changement de résidence familiale :

Trajet allongé égal ou inférieur à 20 km	0 (*)
Trajet allongé égal ou supérieur à 20 km et inférieur à 40 km	1 500 euros
Trajet allongé égal ou supérieur à 40 km et inférieur à 60 km :	3 000 euros
Trajet allongé supérieur à 60 km <ul style="list-style-type: none"> ▪ Célibataire sans enfant à charge ▪ Pour les autres 	6 000 euros 9 000 euros

(*) Au ministère des Finances, il existe un dispositif qui indemnise jusqu'à 50% de plus. A l'Equipement, le cumul des indemnités spéciales de mobilité, avec au moins 3 enfants à charge ne peut dépasser 10 700 €. Dans le cas d'un couple, le conjoint ne bénéficie que de 20% des indemnités.

Pour tous les personnels, transférés ou non, la CFDT revendique la prise en compte permanente des surcoûts : déplacements (aide aux transports collectifs ou à l'acquisition d'un 2ème véhicule), contraintes familiales (aide à la garde d'enfants), frais de restauration etc..., par des indemnités non imposables.

Régime indemnitaire

La Prime de service et de rendement (PSR)



La Prime de Service et de Rendement (PSR) et l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) sont les deux éléments du régime indemnitaire que perçoivent les dessinateurs.

2004	2005	2006	Evolution sur un an	Evolution sur 2 ans
751,38 €	757,66 €	764.68€	0,93 %	1,77%

L'Indemnité Spécifique de Service (ISS)

L'indemnité spécifique de service a été créée par le décret n° 2000-136 du 18 février 2000 et l'arrêté du 18 février 2000. Dans le cadre des réorganisations en cours l'administration a confirmé que les personnels conserveront, au titre du maintien des revenus, le coefficient géographique de leur service d'origine s'il est supérieur à celui d'accueil. Il en est de même des majorations diverses de coefficient de grade (territoriales ou emplois) Ce maintien s'annulera à la première mobilité volontaire.

Valeur de répartition du point pour 2004 : 353,70 €

2002	2003	2004	Évolution sur 1 an	Évolution sur 2 ans
343,32 €	348,47 €	353,70 €	1,50%	2,98%

La circulaire du 11 juillet 2003 relative aux règles de gestion de l'indemnité spécifique de service a supprimé la commission locale des corps techniques qui une fois par an donnait son avis sur les modalités de la répartition et les coefficients individuels. Une simple réunion de concertation avec les représentants du personnel l'a remplacé. La CFDT revendique un coefficient individuel de 1 pour tous.

La modulation

Si la modulation est mise en œuvre une réunion de concertation doit permettre de débattre des critères de fixation des coefficients individuels et des coefficients individuels fixés dans ce cadre. La directrice générale des personnels et de l'administration s'est engagée à rétablir la commission locale de concertation avec toutes ses prérogatives anciennes.

Pour chaque agent, le montant annuel est calculé selon :

- le coefficient du corps et grade. (de 7,5 pour les dessinateurs, DCG, Contrôleurs, experts techniques, ... à 75 pour les ingénieurs généraux des ponts & chaussées)

- Le temps de présence, au prorata de celui-ci dans le département ou service.

- le coefficient individuel; fixé par le chef de service. Il peut varier de 0,90 à 1,10

- l'affectation géographique: tous les services ne sont pas cotés de la même valeur du point (voir tableau et carte ci après).

La somme ainsi calculée est comparée au cumul des versements mensuels qui correspondent eux à 95% de la dotation de l'année précédente.

La carte précise le coefficient de chaque D.D.E. (D.R.E. pour Paris).

Les organismes techniques centraux, l'administration centrale, les écoles et les C.I.F.P., ont un coefficient de 1.05 . En règle générale, les D.R.E., les services maritimes et de navigation sont classés comme la D.D.E. de leur siège (exceptions : S.N. Seine (1.05), S.M. Bouches du Rhône (1.05), S.M. Gironde (1.05), S.S.B.A. Ile de France (1.05)). Les départements d'outre-mer ont un coefficient de 0.85.

L'ajustement se fait en général sur la paie du mois de décembre.

Le tableau ci-dessous indique la part moyenne par grade et par coefficient de service pour un temps complet (ISS 2004 payés en 2005).

Catégorie de service	Valeur du point 2004	Dotation dessinateur; coef. 7,5
0,80	282,96 €	2 122 €
0,85	300,65 €	2 255 €
0,90	318,33 €	2 387 €
0,95	336,02 €	2 520 €
1,00	353,70 €	2 653 €
1,05	371,39 €	2 785 €
1,10	389,07 €	2 918 €
1,15	406,76 €	3 051 €

- Calculé sur la base du temps plein, et du coefficient individuel de 1. (les montants du tableau prennent en compte la retenue CSG (3,4%) et CRDS (0,5%).



La rémunération

Filière Technique : SALAIRES au 01/11/05															
TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT							
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *
Echelle 4	1°	278	1 244,33	1 050,09	C.I.I.	1°	307	1 374,08	1 159,59	Cat. A	1°	348	1 557,58	1 300,09	
	2°	282	1 262,17	1 065,14	1er niveau	2°	317	1 418,83	1 184,28	Technique	2°	379	1 696,33	1 415,90	
Dessinateur	3°	289	1 293,50	1 091,58		3°	324	1 450,17	1 210,43		3°	400	1 790,33	1 494,36	
	4°	297	1 329,33	1 121,82	Technicien	4°	335	1 499,42	1 251,54		4°	424	1 897,75	1 584,02	
	5°	305	1 365,17	1 152,06	Supérieur	5°	349	1 562,08	1 303,85	Ingénieur	5°	458	2 050,00	1 711,10	
	6°	315	1 409,92	1 176,84		6°	359	1 606,83	1 341,20	des	6°	495	2 215,58	1 849,31	
	7°	323	1 445,75	1 206,75		7°	368	1 647,17	1 374,87	T.P.E.	7°	520	2 327,50	1 942,73	
	8°	334	1 494,92	1 247,78		8°	380	1 700,83	1 419,66		8°	556	2 488,58	2 077,18	
	9°	344	1 539,75	1 285,21		9°	394	1 763,50	1 471,97		9°	588	2 631,83	2 196,75	
	10°	351	1 571,08	1 311,36		10°	411	1 839,58	1 535,47		10°	618	2 766,08	2 308,81	
Echelle 5	1°	280	1 253,25	1 057,62		11°	427	1 911,25	1 595,29		11°	657	2 940,67	2 454,53	
	2°	289	1 293,50	1 091,58		12°	448	2 005,17	1 673,68			1°	499	2 233,50	1 864,27
Dessinateur	3°	297	1 329,33	1 121,82	2° niveau	1°	356	1 593,42	1 330,00	Ingénieur	2°	535	2 394,58	1 998,72	
CDG 2°CI	4°	306	1 369,67	1 155,86		2°	370	1 656,08	1 382,31	Divisionnaire	3°	581	2 600,50	2 170,60	
	5°	316	1 414,42	1 180,59	Technicien	3°	387	1 732,17	1 445,81	des T.P.E.	4°	625	2 797,42	2 334,96	
Expert	6°	324	1 450,17	1 210,43	Supérieur	4°	410	1 835,08	1 531,72		5°	664	2 972,00	2 480,68	
Technique	7°	336	1 503,92	1 255,30	Principal	5°	429	1 920,17	1 602,73		6°	705	3 155,50	2 633,85	
des S.T.	8°	348	1 557,58	1 300,09		6°	453	2 027,58	1 692,39		7°	745	3 334,58	2 783,33	
	9°	359	1 606,83	1 341,20		7°	474	2 121,58	1 770,85		8°	782	3 500,17	2 921,54	
	10°	378	1 691,92	1 412,22		8°	499	2 233,50	1 864,27	Chef	1°	665	2 976,50	2 484,44	
N.E.I.	1°	359	1 606,83	1 341,20	3° niveau	1°	374	1 674,00	1 397,26	Arrodissem	2°	704	3 151,00	2 630,09	
Dessinateur	2°	378	1 691,92	1 412,22		2°	395	1 768,00	1 475,72	(dont NBI 40€)	3°	745	3 334,58	2 783,33	
CDG 1°CI	3°	393	1 759,00	1 468,21	Technicien	3°	414	1 853,00	1 546,67		4°	785	3 513,58	2 932,74	
	1°	296	1 324,83	1 118,03	Supérieur	4°	434	1 942,58	1 621,45		5°	822	3 679,17	3 070,95	
Expert	2°	315	1 409,92	1 176,84	En Chef	5°	455	2 036,50	1 699,84	A+	1°	378	1 691,92	1 412,22	
Technique	3°	325	1 454,67	1 214,19		6°	478	2 139,50	1 785,81	IPC	2°	440	1 969,42	1 643,84	
Principal	4°	344	1 539,75	1 285,21		7°	502	2 246,92	1 875,47		3°	475	2 126,08	1 774,61	
des S.T.	5°	362	1 620,25	1 352,40		8°	533	2 385,67	1 991,28		4°	513	2 296,17	1 916,58	
	6°	377	1 687,42	1 408,46	4° niveau	1°	486	2 175,33	1 815,72		5°	545	2 439,33	2 036,07	
	7°	397	1 776,92	1 483,17	Emploi	2°	501	2 242,42	1 871,71		6°	581	2 600,50	2 170,60	
	8°	415	1 857,50	1 550,43	Chef de	3°	511	2 287,17	1 909,06		7°	634	2 837,75	2 368,63	
Point mensuel au 1 Novembre 2005 :					Subdivision	4°	528	2 363,25	1 972,57		8°	695	3 110,75	2 596,50	
Point brut =	4,48 €		Point net =	3,73 €		(dont NBI 20pt)	5°	553	2 475,17	2 065,98	9°	733	3 280,83	2 738,46	
			voir **								10°	782	3 500,17	2 921,54	

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (7,85%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"

Revendications CFDT Minimum Fonction Publique porté à 1000 € ; rattrapage du pouvoir d'achat par une revalorisation de 35 points d'indices pour tous (soit 126 euros) ; déroulement de carrière linéaire permettant à tous d'atteindre l'indice 490 ; pas de salaire au mérite (coefficient 1 pour tous).

CFDT Union fédérale Equipement Nom : _____ Prénom : _____ Grade : _____ Adresse : _____ Déclare adhérer à la CFDT Date _____ Signature _____ Guide Dessinateur 2006	BULLETIN D'ADHESION à retourner au secrétaire CFDT local ou à UFE-CFDT - Ministère de l'Equipement 30, Passage de l'Arche 92055 LA DEFENSE CEDEX fax : 01 40 81 24 05
---	---