

DESSINATEURS

guide pratique

Ce guide s'adresse aux personnels dessinateurs. Il contient de nombreux éléments sur la situation du corps en termes d'effectifs, de carrières et de rémunérations. Au milieu des bouleversements que subissent les personnels en matière de réorganisations et d'abandons de missions, il exprime notre volonté de transparence et d'information.

Ce guide précise les revendications portées par la CFDT Écologie Équipement pour les dessinateurs en termes d'évolution des carrières et des rémunérations.

Les suppressions d'emplois de dessinateurs sont continues depuis de nombreuses années. Elles perturbent le devenir des services, leurs missions mais aussi les conditions de travail et les possibilités de promotions. Les grandes actions de mobilisation en 2000, 2001 et 2002 sont loin. La création de notre ministère en 2007 a généré une réorganisation de grande ampleur. Les décisions de la révision générale des politiques publiques (RGPP), comme celle de l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle, montrent la volonté d'affaiblir le potentiel technique de nos services. La constitution des DREAL au niveau régional en 2009 et 2010, puis celle des nouvelles directions départementales interministérielles des territoires (après les fusions des DDE et DDA en 2008 et 2009) transforment nos services. Ces évolutions sont profondes, elles renforcent le pouvoir préfectoral. Elles modifient nos modes d'intervention, notre autonomie et rendent plus complexe la gestion des personnels. Nos demandes d'accords de méthode et de cadrage national, pour garantir à chaque agent la préservation de ses droits à carrière et d'évolutions positives de son revenu, sont loin d'être satisfaites.

Votre carrière vous intéresse, l'avenir de vos services, de vos missions, de vos emplois vous préoccupe, alors rejoignez nos équipes CFDT, inscrivez-vous dans leurs débats, devenez acteurs de la vie syndicale !

Hubert LEBRETON
Secrétaire général de l'USEE CFDT

Ensemble, revendiquons :

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

premier grade : de l'IM 300 à l'IM 450,
second grade : sommet à IM 530 ;

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

un régime indemnitaire équivalent à 5 000 € (3 mois de salaire moyen au minimum) ;

une forte augmentation des ratios « promus sur promouvables » pour permettre un déblocage des carrières ;

la reconnaissance des qualifications et des emplois des dessinateurs, dans la continuité du plan de transformation d'emplois (600 promotions à TSE réalisées pour 800 offertes et 1 500 prévues) engagé en 2004/2008, avec l'examen des conditions de reclassement au premier niveau de grade du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES B) ;

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

SOMMAIRE

Groupe de travail sur les métiers.....	2
Statut	3
Carrière.....	4
Rôle & fonctionnement des CAP.....	6
Promotion – Mobilité	7
Entretien professionnel – Bonifications d'ancienneté.....	8
Avenir des dessinateurs.....	9
Salaires.....	10
Régime indemnitaire	11
Grille des salaires de la filière technique	12

Groupe de travail sur les métiers

De quoi s'agit-il ?

Début 2010, l'administration a mis en place un groupe de travail afin d'analyser les évolutions du métier de dessinateur, dans le cadre de la réorganisation des services du ministère. Le CEDIP (centre d'études et de documentation sur l'innovation pédagogique) a lancé une étude pour accompagner les reconversions et identifier les emplois où les dessinateurs pourraient se repositionner, avec des formations d'accompagnement. Des emplois-type ont été identifiés.

EMPLOIS-TYPES	macro-grade
CHARGÉ-E DE PROCÉDURE D'ACHAT	B, B+
ASSISTANT-E DE GESTION/ASSISTANT-E/SECRÉTAIRE	C, B
AGENT-E D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION	C
AGENT-E SPÉCIALISÉ-E OU POLYVALENT-E	C, B
ASSISTANT-E DE LOGISTIQUE IMMOBILIÈRE ET/OU TECHNIQUE	C, B
GESTIONNAIRE DE STOCKS	C
REPROGRAPHE	C, C+
CHARGÉ-E DE PROJET D'INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS	B+, A
PROJETEUR/PROJETEUSE	C, B
CHARGÉ-E DE LA SURVEILLANCE DES TRAVAUX	B, B+ Exploitation
CHARGÉ-E D'UNE UNITÉ FONCTIONNELLE EN INGÉNIERIE	B+, A
GESTIONNAIRE DE DISPOSITIFS DE RESSOURCES HUMAINES	C,B

On constate avec stupéfaction que certains dessinateurs occupent actuellement des fonctions de catégorie A !!!

Où en est-on ?

La dernière réunion a eu lieu le 20 mai 2010.

L'administration a identifié trois niveaux de difficultés d'adaptation au nouveau métier :

- niveau 1, l'agent a juste besoin d'une formation « prise de poste » ;
- niveau 2, l'agent a besoin d'une formation « prise de poste » et de modules complémentaires spécifiques au métier ;
- niveau 3, l'agent a besoin d'une formation plus longue (de 2 mois à 1 an) principalement à l'ENTE, à sa demande.

Les différents métiers d'accueil des personnels dessinateurs ont été déterminés à partir des compétences inscrites sur la fiche des emplois-type de projeteur.

La liste présentée n'est pas figée. Les organisations syndicales ont fait remarquer que les nouveaux métiers, renforcés par le Grenelle de l'Environnement sur les domaines de l'eau, des risques, des bâtiments, des énergies renouvelables, de la biodiversité ou la géomatique, ne sont pas listés. L'administration a indiqué que l'enquête finale tiendrait compte de tous ces nouveaux métiers.

Chaque agent devrait avoir un entretien individuel auprès du conseiller « carrière » du CIFP, afin d'adapter au mieux son orientation. Les formations ne seront mises en place qu'au printemps 2011.

La prochaine réunion est prévue le 26 octobre 2010.

Ce qu'en pense la CFDT

Pour la CFDT, il est inadmissible de ne pas aborder l'évolution du statut ni de l'indemnitaire. L'adaptation demandée aux dessinateurs à de nouveaux métiers dont une bonne part relève de la catégorie B doit conduire à des évolutions statutaires. L'administration ne peut pas demander ou encourager la participation à des formations qualifiantes et ne pas les reconnaître en termes de statut et de rémunération.

Statut

Présentation

Le corps des dessinateurs a été créé en 1970. Il est classé dans la catégorie C de la Fonction Publique, et régi par le décret n° 70-606 du 2 juillet 1970.

Des modifications sont intervenues en 2005 et 2006 à l'issue des accords Jacob, signés par la CFDT : en particulier, les décrets n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 et n° 2006-1458 du 27 novembre 2006, relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C, ainsi que les décrets n° 2005-1229 du 29 septembre 2005 et n° 2006-1459 du 27 novembre 2006, instituant les différentes échelles de rémunération (3, 4, 5 et 6).

C'est l'arrêté du 27 novembre 2006 qui fixe l'échelonnement indiciaire des grades et emplois de la catégorie C.

Effectifs

Au 01/01/2010, le corps comprend 3 grades (voir page 12 la grille des salaires).

grade	échelle indiciaire	effectif	pyramidage
dessinateur	4	451	23,48 %
chef de groupe 2 ^e classe - DCG2	5	589	30,66 %
chef de groupe 1 ^e classe - DCG1	6	881	45,86 %

L'instauration des ratios promus/promouvables et les transformations d'emploi ont profondément modifié le pyramidage du corps (pour mémoire, les anciens pyramidages statutaires prévoyaient 30 % pour les DCG2 et 15 % pour les DCG1).

Ce ratio promus/promouvables, qui détermine les possibilités de promotion dans les grades supérieurs, est actuellement de 30 % pour l'accès à DCG2 et 25 % pour l'accès à DCG1.

Ce qu'en pense la CFDT

Pour la CFDT, ce n'est pas satisfaisant : l'âge moyen des promus augmente, il faut relever significativement ces pourcentages pour débloquent les carrières (dans d'autres corps ils peuvent aller jusqu'à 60 %).

La baisse des effectifs de dessinateurs s'est poursuivie depuis 2003 (4 556 agents) pour s'établir en 2010 à moins de 2 000 agents. Cette baisse continue marque une orientation forte du passage du faire au faire faire, avec un renforcement des effectifs de techniciens supérieurs et d'ingénieurs.

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 les unités territoriales (du projet au plan d'exécution) ainsi que des missions techniques dans les bureaux 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, et plus que jamais les personnels sont appelés à débattre collectivement de la situation et des actions possibles.

Carrière

Dessinateur/dessinatrice

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne
11	409	369	-
10	382	356	4 ans
9	374	345	4 ans
8	360	335	4 ans
7	343	325	4 ans
6	333	316	3 ans
5	320	308	3 ans
4	307	300	3 ans
3	298	295	2 ans
2	290	294	2 ans
1	287	293	1 an

Dessinateur/dessinatrice chef de groupe de 2^e classe – DCG2

Au choix, par tableau d'avancement : c'est la seule modalité de changement de grade. L'inscription sur le tableau annuel 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 **5^e échelon** de dessinateur et compter au moins **6 ans de services effectifs** dans le grade de dessinateur.

chef de groupe 2 ^e classe	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb de proposables	973	657	114	150	226	136	153
Nb de proposés	392	544	52	75	96	78	102
Nb de promus	267	595	15	26	42	32	48
Age moyen des promus	44 ans	40,5 ans	44,7 ans	46 ans	41,6 ans	41,6 ans	

Le reclassement se fait à échelon égal avec conservation de l'ancienneté acquise, dans la limite de la durée moyenne exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade.

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne
11	446	392	-
10	427	379	4 ans
9	396	362	4 ans
8	379	350	4 ans
7	363	338	4 ans
6	347	328	3 ans
5	334	318	3 ans
4	321	308	3 ans
3	307	298	2 ans
2	298	295	2 ans
1	290	294	1 an

Dessinateur/dessinatrice chef de groupe de 2^e classe – DCG1

Au choix, par tableau d'avancement : c'est la seule modalité de changement de grade. L'inscription sur le tableau annuel 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 **depuis 2 ans au moins le 6^e échelon** de DCG2 et compter au moins **5 ans de services effectifs** dans le grade de DCG2.

chef de groupe 1 ^e classe	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb de proposables	1130	845	6444	531	506	354	579
Nb de proposés	406	544	335	278	255	202	253
Nb de promus	189	341	145	1086	131	56	65
Age moyen des promus	50 ans	50 ans	50,7 ans	51 ans	51,3 ans	51,3 ans	

Le reclassement se fait à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade précédent. L'ancienneté d'échelon est conservée, dans la limite de la durée moyenne de l'échelon du nouveau grade, lorsque l'augmentation de traitement résultant de cette promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans ce précédent grade ou qui a résulté de leur nomination audit échelon, si celui-ci était le plus avancé dudit grade.

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Durée moyenne
7	479	416	-
6	449	394	4 ans
5	449	394	4 ans
4	394	359	3 ans
3	375	347	3 ans
2	360	336	2 ans
1	343	325	2 ans

Technicien-ne supérieur-e de l'Équipement – TSE (catégorie B)

Par concours externe

Ouvert aux titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme homologué au niveau IV délivré par le ministère de l'Éducation nationale.

Par concours interne

Ouvert aux dessinateurs et dessinatrices du ministère justifiant de **4 ans de services publics** au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Par examen professionnel

Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires justifiant de **10 ans de services publics** au 1^{er} janvier de l'année de l'examen dont **5 ans de services effectifs** dans le corps des dessinateurs.

Par inscription sur liste d'aptitude

Sont proposables les dessinateurs et dessinatrices chefs de groupe ayant **10 ans de services effectifs** dans le corps des dessinateurs au 31 décembre de l'année de promotion.

La CAP nationale des TSE statue en examinant les critères suivants :

- classement du coordonnateur (DREAL, MIGT 2 pour l'Île-de-France et MIGT 8 pour l'outremer ;)
- importance des fonctions exercées ; la promotion implique normalement un changement de fonctions ;
- potentiel et aptitude de l'agent à occuper des fonctions de TSE.

La CAP ne prend pas en compte les départs à la retraite (« coup de chapeau ») : les retraités ne libèrent pas de possibilités supplémentaires dans le corps des techniciens. Les agents retraitables sont donc examinés dans les mêmes conditions que les autres.

La description des fonctions et la rédaction des rapports sont déterminantes. Il convient donc d'y veiller localement....

Sur l'ensemble des promotions, on constate que les dessinateurs sur des postes moins traditionnels (tels que l'urbanisme, l'informatique, le SIG...) ont plus de « chance » d'être bien classés et donc d'avoir une promotion ! !

Technicien supérieur	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de proposables	2144	2120	2006	1672	1787
Nombre de proposés	246	133	225	235	235
Retenus par les MIGT	126	124	87	100	94
Nombre de postes	71	45	42	42	40

Statistiques du Tableau 2008 : plus jeune 51ans ; plus vieux 61 ans ; âge moyen : 54,75 ans.

Statistiques du Tableau 2009 : plus jeune 47ans ; plus vieux 60 ans ; âge moyen : 54,53 ans.

Contrôleur-contrôleuse des travaux publics de l'État (catégorie B)

Par concours interne

Ouvert aux dessinateurs et dessinatrices du ministère justifiant de **4 ans de services publics** au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Par examen professionnel

Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires justifiant de 10 ans de services publics au 1er janvier de l'année de l'examen dont 5 ans de services effectifs dans le corps des dessinateurs.

Rôle & fonctionnement des CAP

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.

Les CAP régionales

La Commission Administrative Paritaire régionale 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 des services d'une même région administrative. Elle est présidée par le DREAL de cette région.

Jusqu'en 2010, il y avait une CAP locale par département à laquelle étaient rattachés les personnels en fonction dans les différents services locaux. Les CAP régionales gardent les mêmes compétences que celles des anciennes CAP locales.

Attributions de la CAP régionale

La CAP régionale est obligatoirement saisie pour :

- les avancements : elle émet un avis avant la transmission des propositions de la DREAL à la CAP nationale ;
- les demandes de mutations (sur les postes vacants dans la région) ;
- les recours sur l'évaluation ;
- 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 ;
- **par contre, il faudra se battre pour que la CAP intervienne sur la répartition des mois de bonification.**

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.

Pour les agents des quelques services qui ne sont pas rattachés à une CAP régionale, la CAP nationale est compétente.

La mise en place de nouvelles commissions répond à la nécessité de concertation locale, revendiquée par la CFDT. Il est en outre recommandé aux chefs de service locaux, notamment aux DDI, de mettre en place une concertation avec les syndicats, mais elle n'aura qu'un statut informel.

La CAP nationale

Il existe, en plus des CAP régionales, une CAP nationale. Elle est commune à tous les dessinateurs de services déconcentrés et d'administration centrale. Elle 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 tous les dessinateurs du ministère.

Attributions de la CAP nationale

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, de titularisation de travailleurs handicapés, d'intégration, de prolongation de stage...

En matière de promotions, le compte-rendu des CAP régionales 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.**

Les CAP régionales permettent que les propositions des chefs de service soient discutées et passées au crible des règles et critères de la CAP nationale. C'est important pour faire respecter l'égalité des chances. La CAP nationale veille de son côté à l'équité dans la répartition des possibilités de promotion.

Promotion

Les propositions sont faites par les directeurs dans le cadre de la circulaire relative aux promotions au titre de l'année N, qui paraît en début d'année. Elle rappelle les conditions statutaires à remplir, et donne des informations sur les critères de la précédente CAP nationale, qui peuvent varier un peu chaque année.

Les critères utilisés par la CAP nationale s'apprécient au 1er janvier de l'année de la promotion, qui est la date d'effet des promotions (on ne propose pas l'année N les agents liquidant leurs droits à pension au cours du premier semestre). Ce texte et les CAP sont les deux points d'appui pour garantir une certaine égalité des chances ; par exemple, il est rappelé aux chefs de service la nécessité d'examiner le cas de tous les agents promouvables.

Les propositions des directeurs sont ensuite « harmonisées » au niveau de la DREAL ; mais il est rappelé aux directeurs régionaux que, si les propositions d'un directeur sont conformes à la circulaire, l'harmonisation consiste seulement à établir une liste hiérarchisée commune à tous les services de la zone en respectant l'ordre des propositions au sein de chaque service. Cette liste sera la base de discussion à la CAP nationale.

L'étape d'établissement de la liste des propositions au niveau d'un service reste néanmoins très importante, puisque l'existence d'une CAP régionale ou nationale où siègent les organisations syndicales représentatives ne permet le plus souvent que d'intervenir sur la répartition des postes de promotion entre services. A contrario, si le directeur ne se conforme pas aux critères en vigueur au niveau de la CAP nationale, le désaccord avec les syndicats noté dans le rapport et argumenté permettra de rouvrir le débat au niveau supérieur. C'est pourquoi la CFDT met en place un réseau de correspondants locaux autour des élus en CAP.

La CFDT se bat pour l'égalité des chances, notamment pour les agents des petits services ou isolés (par exemple des agents mis à disposition ou détachés), les agents qui ont muté récemment, ou sont prochainement retraitables.

La CFDT rejette tout clientélisme et se base sur des données objectives permettant d'évaluer les compétences et l'expérience acquises. Elle veille aussi à ce que les propositions faites d'une année sur l'autre soient cohérentes, et ne changent pas au gré des humeurs de tel ou tel.

Mobilité

En interne : les postes vacants ou susceptibles d'être vacants dans la région font l'objet d'une publicité interne. La CAP régionale doit être saisie pour avis, dès qu'il y a changement de résidence administrative ou de fonctions. Ces obligations constituent un point d'appui pour exiger que toutes les demandes de mutations soient soumises à la CAP.

En externe : on ne peut exiger plus de trois ans d'ancienneté dans le poste. En cas de circonstances exceptionnelles, notamment pour un rapprochement de conjoint, cette durée est réduite à deux ans.

C'est la CAP du service d'accueil qui émet un avis sur les demandes de mutation sur un poste vacant.

Un chef de service ne peut pas bloquer une demande de mutation. Un avis du service de départ négatif pour un agent remplissant les conditions d'ancienneté requises ne sera pas pris en compte. Seule la date du départ peut-être différée, en principe pas plus de 3 mois.

Procédure : Présenter sa demande sur l'imprimé prévu à cet effet (PM 104) en respectant les délais. Il est conseillé de transmettre directement une copie de sa demande de mutation au service d'accueil et de contacter les élus CFDT de la CAP régionale.

La mobilité n'est malheureusement pas toujours volontaire. Après la décentralisation, nous avons connu la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et la Réorganisation de l'Administration Territoriale de l'État (RÉATE). **Les réorganisations profondes des services, voire leur relocalisation, paraissent sans fin et ont des conséquences importantes sur la vie professionnelle et familiale qui doivent, pour la CFDT, être prises en compte. Nous avons revendiqué (et obtenu pour partie) des mesures d'accompagnement social, qui pour nous doivent être pérennisées. Vous trouverez les informations utiles dans le guide CFDT « Action sociale ».**

Entretien professionnel

Le système notation/évaluation, mis en place en 2004, a de nouveau changé. La notation, avec son caractère scolaire, a disparu. Elle est remplacée par un entretien professionnel annuel, **obligatoire** (décret n°2007-1365 du 17/09/2007). Il porte sur :

- le contexte professionnel de l'agent ;
- la contribution de l'agent au fonctionnement du service ;
- les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés ;
- les connaissances et les compétences professionnelles ;
- les besoins de formation de l'agent ;
- les objectifs pour l'année à venir.

L'évaluation individuelle des agents à travers cet entretien est à la base de l'attribution des mois de bonification d'ancienneté, de la répartition des primes et éventuellement des propositions d'avancement de grade ou de promotion. C'est donc un moment-clé.

Mais pour la CFDT, cette procédure n'offre aux agents ni cadre collectif négocié avec les représentants du personnel, ni possibilité de recours véritable.

Comment se défendre lors d'une évaluation individuelle, dans un contexte où les objectifs et priorités du service sont souvent mal définis et fluctuants, alors que les moyens humains ou la formation ne sont pas toujours en adéquation avec les exigences des responsables de l'administration ? Sans parler des agents qui n'ont même pas d'entretien, ce qui peut d'ailleurs constituer un motif de réclamation.

L'entretien professionnel peut faire l'objet d'un recours gracieux (auprès du supérieur hiérarchique direct) dans un délai de 10 jours suivant la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien.

Dans un second temps, il peut faire l'objet d'un recours auprès de la commission administrative paritaire dans les 10 jours qui suivent la réponse négative du supérieur direct. Le dossier sera dans ce cas transmis aux représentants du personnel au sein de la CAP. Mais il est évidemment difficile à ce niveau de faire la preuve d'une erreur manifeste d'appréciation.

Bonifications d'ancienneté

Un certain nombre de mois d'ancienneté peuvent s'ajouter aux mois d'activité dans le service, et raccourcir ainsi la durée d'accès à l'échelon supérieur. Les bonifications sont attribuées sur décision des chefs de service, au vu des propositions des supérieurs hiérarchiques directs (arrêté du 29 janvier 2010).

Le DREAL, outre ses propres agents (le cas échéant ceux en poste au 31/12/2009 dans les services qui ont précédé la DREAL) s'occupera des services de sa zone géographique qui comporteraient moins de 5 agents bonifiables. Pour les agents en poste dans les DDI, c'est au directeur de la DDI d'organiser la répartition.

L'enveloppe de mois disponibles est calculée comme auparavant. Pour leur répartition, les seules contraintes sont que 70 % des agents qui ne sont pas au dernier échelon de leur grade bénéficient d'au moins un mois de bonification, et que 10 % au moins des bénéficiaires aient 2 ou 3 mois de bonification.

La garantie sur le nombre de bénéficiaires des bonifications est meilleure qu'avant : 70 % minimum au lieu de 50 % maximum. Par contre la sélection pour 2 ou 3 mois est plus sévère qu'avant.

Les CAP sont censées seulement vérifier que les règles sont respectées. La CFDT veut aller plus loin, intervenir sur les critères et les acquis sont à préserver : le plus de bénéficiaires possibles et le maximum de mois distribués. Un mois de bonification représente quelques dizaines d'euros, c'est peu mais cela peut se cumuler au fil des années.

Pour la CFDT, le nouveau système de bonifications qui succède à la suppression de la notation s'analyse comme un mécanisme supplémentaire d'individualisation des rémunérations.

Avenir des dessinateurs

Dans la dernière période 2006/2010, l'actualité syndicale et revendicative a été dominée par les réorganisations de services, les transferts massifs de personnels liés à la décentralisation et à la création des DIR. La constitution en 2007, sous des appellations diverses, du ministère aujourd'hui en charge de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (sans oublier les technologies vertes et les négociations sur le climat) marque un changement d'époque. La révision générale des politiques publiques, RGPP (ou plutôt la réduction générale des personnels publics), engagée dès 2007, et son cortège de suppressions d'emplois, d'abandons de missions, de changements de métiers, constituent un véritable plan social sans moyens, si ce n'est quelques indemnités bien vite consommées pour « compenser » les allongements de parcours. Dans cette période, les effectifs des dessinateurs ont fondu. Ils sont aujourd'hui moins de 2000.

Sur le plan catégoriel, les actions des dessinateurs du début des années 2000 ont produit des avancées avec notamment les transformations d'emplois (dessinateurs en techniciens supérieurs) et la promotion de 533 dessinateurs en techniciens supérieurs en 3 ans (533 réussites à l'examen professionnel exceptionnel pour 600 postes budgétaires) avec des nominations sur place. Cette mesure représente plusieurs années de liste d'aptitude à TSE. Cependant, elle ne satisfait pas à l'engagement des 1500 postes annoncés lors des actions de mobilisation des dessinateurs dans les années 2000, avec leurs organisations syndicales CFDT, CGT et FO. Pour le reste, les engagements de réflexions statutaires sont restés lettre morte. Il a même fallu batailler ferme, avec l'aide des élus en CAP, pour obtenir des flux de promotions acceptables. Seul l'impact des transformations d'emplois a permis une année exceptionnelle en 2005, notamment pour l'accès à DCG2.

Ces transformations et leurs conséquences sont à mettre au crédit des actions des personnels et à la ténacité 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. Il est sans doute urgent de relancer des processus d'actions revendicatives afin que les personnels trouvent toute leur place dans les nouvelles organisations et soient reconnus en termes de qualification et de rémunérations. Le nouvel espace statutaire (NES) proposé pour la catégorie B offre quelques opportunités. A nous, avec les dessinateurs et l'ensemble des organisations syndicales, de les saisir !



Rejoignez la CFDT, partagez nos valeurs !

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.

Salaires

Les mesures générales salariales se négocient, depuis 2008, avec les organisations syndicales représentatives des fonctions publiques, dans un cadre pluriannuel. Dans ce nouveau cadre, le gouvernement a décidé tout seul des augmentations de la période 2008/2010 avec 1,3 % en 2008, 0,8 % en 2009 et enfin 0,5 % au 1^{er} juillet 2010. Conscient des pertes de pouvoir d'achat de nombreux personnels, exprimées vigoureusement par les syndicats, sa seule réponse a été la mise en place de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Ce dispositif, nous l'avons soutenu pour assurer un filet de protection temporaire, avec l'espoir que les négociations salariales pluriannuelles aient du contenu et soient plus ambitieuses. Or, que constatons-nous, une incapacité du gouvernement à négocier sur la valeur du point d'indice, seule à même de garantir le pouvoir d'achat, et une GIPA qui s'installe durablement dans le paysage. La carrière des fonctionnaires, notamment ceux de catégorie C, est mise à mal. Ainsi les changements d'échelons, les avancements de grades, conçus pour reconnaître l'ancienneté et l'expérience professionnelle, sont désormais intégrés dans la détermination du maintien ou pas du pouvoir d'achat. C'est injuste et inadmissible !

Les mesures annoncées pour 2010/2013 sont exemplaires. Elles marquent de sérieux reculs avec l'annonce du gel des rémunérations en 2011 et 2012. Seules les opérations de relèvement du SMIC conduiront à revaloriser les pieds de grilles. L'annonce de l'accès à l'échelon exceptionnel (IM 430) de l'échelle 6 pour les adjoints administratifs et les dessinateurs constitue une nécessité. C'est une revendication de la CFDT. Elle pourrait être satisfaite, mais le constat d'un écrasement de la grille demeure. En outre, pour la plupart des fonctionnaires débutants de catégorie C, mais aussi des catégories B et A, les débuts de carrières sont de plus en plus proches du SMIC. Au final, seules les fusions de services apportent quelques bonnes nouvelles avec le relèvement des coefficients de service de l'ISS : depuis 2009, aucun service ne se situe plus en dessous du coefficient de 1.

Nous devons obtenir la relance des discussions sur les engagements ministériels et profiter de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de la catégorie B pour reconnaître les qualifications, le positionnement et les fonctions des dessinateurs.

L'organisation des recrutements et leur niveau doit être réfléchi dans cette optique au regard des fonctions attendues.

En l'absence des reclassements souhaités, 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, ainsi qu'un régime indemnitaire amélioré sur la base de 3 mois de salaire moyen.

Bulletin d'adhésion à la CFDT

guide dessinateurs 2010

**besoin d'être vraiment informé ?
adhérez à la CFDT !**

Nom & Prénom :

Grade :

Service :

adhère à la CFDT à compter du :

souhaite un contact avec la CFDT

signature :

à retourner auprès d'un militant CFDT

ou au MEEDDM – permanence CFDT – 30 passage de l'Arche – 92055 La Défense cedex

Régime indemnitaire

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.

La prime de service et de rendement – PSR

grade	2008	2009	2010
Dessinateur	843 €	820 €	820 €
DCG 2	843 €	856 €	856 €
DCG 1	843 €	978 €	978 €

La PSR est une prime forfaitaire qui varie suivant le grade de l'agent et suivant son affectation. Les montants attribués à chaque catégorie d'agents sont définis par le biais d'une circulaire de gestion.

L'indemnité spécifique de service – ISS

Valeur de répartition du point pour 2008 (ISS touchés en 2009) : 360,10 €

Pour chaque agent, le montant annuel est calculé selon :

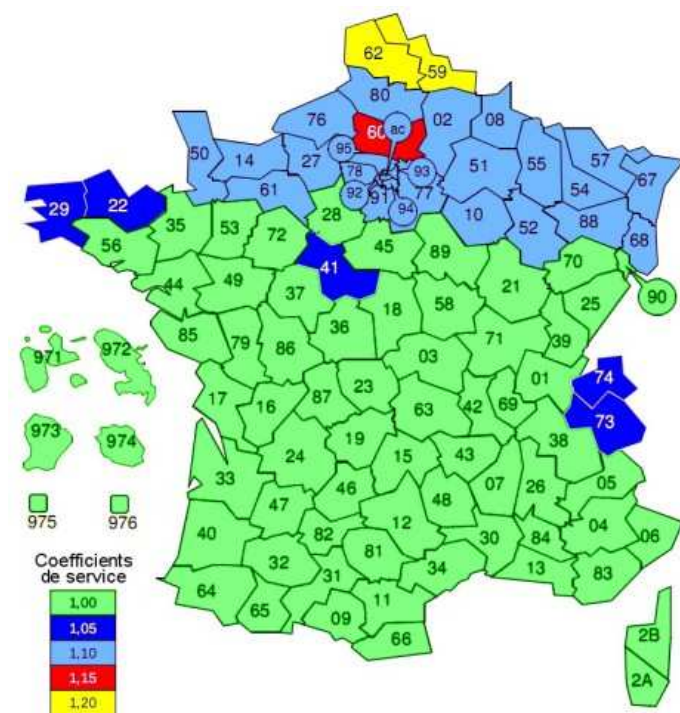
- le coefficient du corps et grade, fixé à 7,5 pour les dessinateurs et DCG ;
- le temps de présence, au prorata de celui-ci dans le département ou service ;
- le coefficient individuel (fixé par le chef de service) qui peut varier de 0,90 à 1,10 ;
- le coefficient de service et l'affectation géographique (voir tableau et carte ci après).

La dotation annuelle individuelle est égale à :

taux de base x coeff. de service x (coeff. de grade + éventuelle bonification) x coeff. de modulation individuelle x temps de présence

La somme ainsi calculée est comparée au cumul des versements mensuels qui correspondent eux à 95 % de la dotation de l'année précédente. L'ajustement se fait en général sur la paie du mois de décembre.

Sur la base du temps plein, et du coefficient individuel de 1, après la retenue CSG (3,4 %) et CRDS (0,5 %), voici la part moyenne par coefficient de service (ISS 2008 payés en 2009).



coefficient de service	valeur du point 2008	dessinateur coefficient 7,5
1,00	360,10 €	2 701 €
1,05	378,10 €	2 836 €
1,10	396,11 €	2 971 €
1,15	414,11 €	3 106 €
1,20	432,12 €	3 241 €

Nous pouvons saluer, car c'était l'une de nos revendications, les mesures de réduction du nombre de coefficient géographique des services pour le versement des Indemnités Spécifiques de Services (ISS) en 2009. Elles ont été menées dans le cadre du rapprochement des régimes indemnitaires des services DDE et DDA. Elles ont permis à de nombreux personnels techniques de nos services déconcentrés (DDEA/DDT, CETE, DIR, DREAL...) comme de nos services techniques centraux (STC) voire d'administration centrale de voir leur coefficient de service revalorisé à 1 au minimum. Pour certains ils ont pu être portés à 1,10 voire 1,20 (exceptionnel). Les services les plus nombreux sont ceux qui passent de 0,95 à 1 (5 % de revalorisation) mais il y en avait encore à 0,85 (plus d'une dizaine) soit un gain légitime de 15 % grâce à cette opération. Elle a été conduite dans le cadre des mesures catégorielles 2009 et était estimée à 6 millions d'euros pour l'ensemble. Il reste encore beaucoup d'injustices à corriger comme celles des coefficients de grade qui, revalorisés pour certains légitimement, stagnent toujours pour d'autres. C'est le sens de nos revendications et de nos interventions de nous appuyer sur les avancées des uns pour revaloriser l'ensemble. Les dessinateurs doivent suivre le mouvement et voir notamment leur coefficient de grade de 7,5 progresser nettement.

DESSINATEURS - SALAIRES au 1^{er} juillet 2010

	Ech	Durée	IM	Brut	Pension	Net	CSG+RDS	Solidarité	"à payer" *	
Echelle 4	1°	1 an	293	1 356,67 €	106,50 €	1 250,17 €	105,28 €	0,00 €	1 144,89 €	
	2°	2 ans	294	1 361,33 €	106,86 €	1 254,47 €	105,64 €	0,00 €	1 148,83 €	
	Dessinateur	3°	2 ans	295	1 365,92 €	107,22 €	1 258,69 €	106,00 €	0,00 €	1 152,70 €
		4°	3 ans	300	1 389,08 €	109,04 €	1 280,04 €	107,79 €	0,00 €	1 172,25 €
		5°	3 ans	308	1 426,17 €	111,95 €	1 314,21 €	110,67 €	0,00 €	1 203,54 €
		6°	3 ans	316	1 463,17 €	114,86 €	1 348,31 €	113,54 €	13,48 €	1 221,28 €
		7°	4 ans	325	1 504,83 €	118,13 €	1 386,70 €	116,78 €	13,87 €	1 256,06 €
		8°	4 ans	335	1 551,17 €	121,77 €	1 429,40 €	120,37 €	14,29 €	1 294,74 €
		9°	4 ans	345	1 597,42 €	125,40 €	1 472,02 €	123,96 €	14,72 €	1 333,34 €
		10°	4 ans	356	1 648,42 €	129,40 €	1 519,02 €	127,92 €	15,19 €	1 375,91 €
		11°		369	1 708,58 €	134,12 €	1 574,46 €	132,59 €	15,74 €	1 426,13 €
Echelle 5	1°	1 an	294	1 361,33 €	106,86 €	1 254,47 €	105,64 €	0,00 €	1 148,83 €	
		2°	2 ans	295	1 365,92 €	107,22 €	1 258,69 €	106,00 €	0,00 €	1 152,70 €
	Dessinateur	3°	2 ans	298	1 379,83 €	108,32 €	1 271,52 €	107,08 €	0,00 €	1 164,44 €
	Chef de Groupe	4°	3 ans	308	1 426,17 €	111,95 €	1 314,21 €	110,67 €	0,00 €	1 203,54 €
	2° Classe	5°	3 ans	318	1 472,42 €	115,58 €	1 356,83 €	114,26 €	13,57 €	1 229,00 €
		6°	3 ans	328	1 518,75 €	119,22 €	1 399,53 €	117,86 €	14,00 €	1 267,68 €
		7°	4 ans	338	1 565,00 €	122,85 €	1 442,15 €	121,44 €	14,42 €	1 306,28 €
		8°	4 ans	350	1 620,58 €	127,22 €	1 493,37 €	125,76 €	14,93 €	1 352,68 €
		9°	4 ans	362	1 676,17 €	131,58 €	1 544,59 €	130,07 €	15,45 €	1 399,07 €
		10°	4 ans	379	1 754,92 €	137,76 €	1 617,16 €	136,18 €	16,17 €	1 464,80 €
		11°		392	1 815,08 €	142,48 €	1 672,60 €	140,85 €	16,73 €	1 515,02 €
Echelle 6	1°	2 ans	325	1 504,83 €	118,13 €	1 386,70 €	116,78 €	13,87 €	1 256,06 €	
		2°	2 ans	336	1 555,75 €	122,13 €	1 433,62 €	120,73 €	14,34 €	1 298,56 €
	Dessinateur	3°	3 ans	347	1 606,75 €	126,13 €	1 480,62 €	124,68 €	14,81 €	1 341,13 €
	Chef de Groupe	4°	3 ans	360	1 666,92 €	130,85 €	1 536,06 €	129,35 €	15,36 €	1 391,35 €
	1° Classe	5°	3 ans	377	1 745,58 €	137,03 €	1 608,56 €	135,46 €	16,09 €	1 457,01 €
		6°	4 ans	394	1 824,33 €	143,21 €	1 681,12 €	141,57 €	16,81 €	1 522,74 €
		7°		416	1 926,17 €	151,20 €	1 774,96 €	149,47 €	17,75 €	1 607,74 €

Régulièrement, le gouvernement se voit obligé de relever le minimum de rémunération de la Fonction Publique, tombé en dessous du SMIC. A force, les grilles indiciaires se tassent, c'est pourquoi en 2005 et 2006 il a fallu revoir les grilles de salaire de tous les agents de la catégorie C.

Dans le cadre de la décentralisation et réorganisation des services en 2007, certains agents amenés à changer d'affectation ont bénéficié d'un ensemble de garanties qui ont fait l'objet de l'instruction ministérielle du 7 juin 2006. En matière de rémunération, cette instruction rappelait l'engagement de maintenir la rémunération brute annuelle des agents. Or un décret de 2007 arrête le versement de cette indemnité différentielle exceptionnelle au 31/12/2010 ; **les agents demandent donc le maintien de leur rémunération comme prévu dans l'instruction ministérielle du 07/06/2006 et la circulaire du 14/08/2006, conformément aux engagements et garanties.**

L'info c'est aussi sur le web !

Les sites de la CFDT du MEEDDM :

Site intranet : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2>
(accessible UNIQUEMENT des postes informatiques du ministère)

Site Internet : <http://www.cfdt-ufeem.org>
(accessible de n'importe quel micro-ordinateur connecté à Internet)

[RESPECTÉS]

Pour nous rejoindre, téléchargez ici le bulletin d'adhésion :
http://www.cfdt-ufeem.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf