

# CAP nationales CAP locales

Dans tous les corps concernés par l'élection du 21 mars, ou presque, il y a une CAP ou CCP nationale composée d'un nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'administration, réunie au minimum deux fois par an. Des CCP locales peuvent exister en fonction des effectifs concernés. Pour les agents et adjoints administratifs d'une part, les dessinateurs d'autre part, il y a en plus une CAP locale, compétente pour tous les agents de la DDE et des services rattachés, y compris les personnels transférés. Pour les non-titulaires des CETE, ce sont des Commissions d'Avancement et de Discipline. En matière de promotions, le compte rendu des CAP locales est très impor-

tant : 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. Dans l'optique qui est la sienne, celle de la défense de tous les agents, la CFDT attache une importance particulière à la transparence des mécanismes de décisions et débats de la CAP, et donc à l'information précise des agents sur leurs droits, qu'elle développe à travers ses guides (catégoriels ou thématiques - action sociale, hygiène sécurité) et ses comptes rendus de CAP.

## Promotion, réorganisations, transferts : heureusement, il y a la CAP (ou la CCP ou la CAD)

Vous connaissez le rôle des CAP, et notamment des élu(e)s CFDT pour faire prendre en compte les critères les plus équitables possibles pour la promotion, ou les avancements d'échelon, et en faire bénéficier le plus grand nombre, quitte à mobiliser, boycotter, pétitionner ... Le contexte change : jusqu'ici, les promotions dépendaient du nombre de postes vacants (peu de postes = peu de promotions, même si beaucoup d'agents sont proposés), à l'avenir elles dépendront du nombre d'agents remplissant les conditions. L'esprit CFDT reste : nous voulons que ce "ratio promus/promouvables" soit aussi favorable en catégorie C ou B qu'en catégorie A, et que les règles de gestion soient négociées avec les organisations syndicales.

Les CAP sont aussi une instance de décision sur les mutations et un recours contre des décisions individuelles défavorables (notation, formation, titularisation, temps partiel ...). Les élu(e)s CFDT se font les avocats de toutes les causes défendables, sans prendre en compte l'appartenance syndicale ou non.

Mais dans la période de profonde réorganisation des services, les CAP vont jouer

un rôle spécifique vis-à-vis de la mobilité à laquelle nombre d'agents vont être contraints. Elles restent compétentes pour les agents transférés au département tant que ceux-ci n'ont pas opté définitivement pour la Fonction Publique départementale. La CFDT a obtenu que pour la mise en place des nouveaux services, DIR, DRDE ou DDE maintenue, les bourses aux emplois se fassent de manière à préserver les droits des agents, notamment

selon des priorités définies et des modalités validées en Comité Technique Paritaire : un agent est prioritaire sur son poste, un agent dont le poste est modifié l'est sur un agent souhaitant bouger mais pas touché par la réorganisation. La CFDT réclame également la prise en charge des critères géographiques et sociaux. Le recours, en cas de contestation, sera la CAP. Un enjeu plus important que jamais.



# JALONS

Supplément au n° 164

## ÉLECTIONS CAP-CCP

### De vraies raisons de voter CFDT !

Les élections du 21 mars 2006

vont vous permettre d'élire vos représentant(e)s aux Commissions Administratives Paritaires de fonctionnaires (CAP nationales et locales) et de non-titulaires (CCP, CAD).

En votant pour la CFDT, vous exprimerez une préférence pour une organisation, ses revendications, ses actions, son écoute, ses comptes rendus... La particularité de la CFDT est d'être présente dans toutes les catégories C, B ou A, administratifs, techniques, ou de service.

À l'Équipement, à l'Environnement, à la Mer, nous savons que l'action est indispensable pour obtenir des avancées. Les actions de la CFDT, même si les résultats ne sont pas toujours à la hauteur de ceux attendus, auront permis quelques progrès : les adjoints ont vu leur régime indemnitaire évoluer de plus de 50 % entre 2000 et 2004, les transformations d'emplois, certes en nombre insuffisant pour les adjoints et les dessinateurs, sont le résultat de mobilisations longues et opiniâtres de la CFDT.

En signant un accord sur le "statutaire" et le "social" en janvier 2006, la CFDT a obtenu des avancées sur l'aide à la garde d'enfants, au logement et à la restauration. Des avancées également avec la création d'un 11ème échelon pour les échelles 3, 4, 5, la création d'une 6ème échelle avec un indice terminal porté à 415 pour les Adjoints Administratifs Principaux et Dessinateurs Chefs de Groupe, la revalorisation du 1er niveau de grade du B type et l'application de la grille indiciaire C aux agents "Berkani". Cet accord permettra aussi l'amélioration des flux de promotion de C en B et de B en A.

La question salariale reste bien sûr posée. Les agents de la Fonction Publique revendiquent une amélioration de leur pouvoir d'achat. Il n'y a plus eu d'accord salarial depuis 1998 et les mesures arrachées en 2005, grâce à une mobilisation des agents, ne compensent pas la perte évaluée à 5 % entre 2000 et 2004.

Le devenir des personnels et de nos services est plus que jamais posé, au regard des réorganisations en cours, des transferts et de l'accélération des suppressions d'emplois. C'est pourquoi la CFDT revendique un cadrage national depuis septembre 2004 pour donner des garanties fortes aux personnels et assurer un service public de qualité. Les discussions s'engagent, la CFDT soutiendra toutes les initiatives pour obtenir de notre administration les engagements écrits pour donner aux personnels les garanties revendiquées.

Cette année, les élections revêtent une importance particulière. En effet, les CAP seront saisies dans le cadre des transferts de personnels dans les départements. La CFDT est bien implantée dans les collectivités territoriales. La CFDT Équipement et la CFDT des collectivités territoriales travaillent ensemble aux conditions d'accueil des personnels.

Daniel METRICH  
Secrétaire Général de l'UFE-CFDT



## La CFDT revendique

- Des déroulements de carrière nettement améliorés dans des corps à deux grades avec comme objectif des carrières linéaires,
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes,
- la parité des rémunérations entre filières et corps équivalents,
- des transformations d'emplois réservées aux personnels en place pour reconnaître les compétences exercées,
- une garantie d'emploi pour les agents non titulaires et OPA,
- un appel au volontariat pour la mobilité et les transferts : la CFDT refuse les mutations ou les transferts imposés,
- dans ce cadre une prise en charge permanente des surcoûts liés à la mobilité ainsi que le maintien individuel des revenus,
- le maintien de l'ensemble des droits dont nous disposons à l'Etat pour une bonne intégration dans la fonction publique territoriale,
- la mise en place d'organisations garantissant le service apporté au public.

## Les priorités de la CFDT

Répondre aux revendications des catégories les moins bien rémunérées, engager une véritable harmonisation des primes et mettre en place une politique de promotion sociale devient une urgence. La CFDT a chiffré cet effort à 73 millions d'euros par an pendant

### Réformes statutaires, harmonisation des primes, promotion sociale

4 années pour atteindre cet objectif sans léser l'ensemble des agents qui, sans être dans la même urgence, attendent néanmoins la prise en compte de leurs légitimes revendications. Le budget 2006 ne prévoit que 22 millions d'euros soit 235€ par agent et par an : nous sommes bien loin du compte ! C'est d'autant plus inacceptable que les suppressions massives d'effectifs représentent une économie bien supérieure.

En 2005, la CFDT a dénoncé l'utilisation très inégalitaire de l'enveloppe réservée aux mesures catégorielles. Sur les 17 millions d'euros, la catégorie C (70 000 agents environ) s'est vu attribuer un peu plus de 5 millions d'euros. L'action de la CFDT aura permis qu'en 2006, la moitié de l'enveloppe, soit 11 millions d'euros, soit réservée à la catégorie C.

Pour la CFDT, il ne doit plus y avoir de corps en dessous de l'échelle 4, le 1<sup>er</sup> grade en C (adjoint, dessinateur etc.) devrait être compris entre l'indice 285 et l'indice 430 avec un 2<sup>ème</sup> grade jusqu'à l'indice 535. Grâce à l'obstination de la CFDT, la promotion sociale est aujourd'hui à l'ordre du jour mais l'effort consenti par l'administration est insuffisant. Il faudrait 900 transformations de postes de dessinateurs en TS et 4 300 postes d'adjoints en SA sans oublier la transformation de 1 500 B techniques

en A techniques et 1 000 B administratifs.

L'harmonisation du régime indemnitaire est également un enjeu majeur. Lorsqu'on compare les évolutions sur une longue période, il faut constater que sous la pression des représentants du personnel de la CFDT, les écarts entre les filières se sont réduits. Certes, il reste encore beaucoup à faire pour une réelle parité, non seulement entre les filières administrative et technique, mais aussi entre les hommes et les femmes.

La CFDT demande la suppression des mécanismes inégalitaires dans le recrutement, le déroulement de carrière des femmes : suppression de la mobilité comme critère de promotion, prise en compte des congés maternité et des congés parentaux dans le déroulement de carrière des agents.

## La CFDT pour des garanties collectives et individuelles

La question du devenir des personnels et de nos services est plus que jamais posée, au regard des réorganisations en cours, des transferts de personnels et de l'accélération des suppressions d'emplois à l'Équipement.

### Avenir des services et des personnels

La CFDT n'est pas opposée au principe même de la décentralisation, mais celle voulue par le Gouvernement est pour nous essentiellement un transfert de charges vers les collectivités. Pour éviter l'éclatement de nos services (et seule sur ces positions pendant de très nombreuses années) l'UFE CFDT avait proposé la mise en place d'un service multi collectivités au service de toutes les collectivités, État, Départements, Communes.

Aujourd'hui, ne nous y trompons pas, les réformes vont s'appliquer. La loi du 13 août 2004 prévoit le transfert total des services et des personnels en charge des compétences routières départementales, les décrets organisant les transferts des routes nationales d'intérêt local sont publiés au Journal Officiel du 6 décembre 2005 et les préfets ont eu pour instruction de publier les arrêtés de transfert des routes nationales avant le 30 décembre 2005.



## La CFDT agit

## Défense du pouvoir d'achat et priorité aux bas salaires

Un contentieux salarial important existe dans la Fonction Publique. L'écrasement de la grille des rémunérations s'accompagne de salaires de début particulièrement bas qui posent problème à la veille de recrutements massifs. La CFDT entend bien faire valoir ses propositions tout en agissant dans un cadre intersyndical chaque fois que c'est possible.

Le "coup de la dette" est un peu gros, les dépenses de la Fonction Publique n'augmentent plus depuis des années en pourcentage de la richesse nationale (PIB). Le discours sur le partage des économies réalisées sur les emplois, on connaît, c'est depuis 2 ans moins d'emplois et moins de pouvoir d'achat, et "pas touche au partage de la richesse". Depuis l'accord des années 1998 et 1999, qui avait eu des effets positifs jusqu'en 2000, rien de concluant n'a été obtenu sur les salaires de la Fonction Publique. La perte de pouvoir d'achat sur les années 2000 à 2004 s'établit à 5 %.

Les mesures 2005 contiennent à peine l'inflation, et n'ont été obtenues qu'au "2<sup>ème</sup> tour", la mobilisation des salariés du public comme du privé, le 10 mars notamment, ayant permis de rouvrir les

négociations et d'aller au-delà des mesures unilatérales annoncées d'abord par le Gouvernement. Le relèvement du SMIC a imposé aussi la fusion des deux premières échelles de rémunération de la catégorie C (E2 et E3) et la réorganisation (suppression d'un échelon) des échelles 4 et 5 (celle des dessinateurs et adjoints) de la catégorie

C. L'année 2006 s'est ouverte sur des discussions salariales aussi difficiles.

La CFDT refuse de tout confondre. Le pouvoir d'achat doit être maintenu par l'évolution de la valeur du point. La participation aux bénéfices de la croissance (par des points d'indice uniformes), les réformes catégorielles ou l'action sociale, c'est autre chose.

La politique salariale doit inclure une priorité aux bas salaires et aller dans le sens de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi nous revendiquons notamment un minimum Fonction Publique à 1000 euros, un rattrapage général sous forme de 35 points d'indice, un espace indiciaire d'au moins 150 % du salaire de début accessible à tous et la parité administratifs/techniques en matière de régime indemnitaire.



## Notation, évaluation

La CFDT a dénoncé le système infantile de notation chiffrée (arrêté du 26 novembre 2003) et a critiqué l'introduction d'une répartition des réductions d'ancienneté par corps et par service fondée exclusivement sur le mérite et confiée entièrement aux chefs de service, sans concertation locale et sans que la commission paritaire puisse apprécier les choix faits. Le Conseil d'État, saisi à notre demande, a annulé partiellement l'arrêté ministériel afin d'affirmer le rôle essentiel des CAP dans la répartition des réductions

d'ancienneté. Il confirme ainsi, comme la CFDT lui demandait de le faire, le pouvoir de contrôle des CAP, CCP et CAD sur la répartition des réductions d'ancienneté pour accéder à l'échelon supérieur. Il s'agissait pour la CFDT d'obtenir que les commissions paritaires soient consultées. En effet, le contrôle de l'exercice de notation et de la répartition des bonifications est l'occasion d'exprimer nos revendications en termes de critères de choix à opérer et surtout de réelle transparence des décisions prises.

La CFDT demande qu'un premier bilan soit tiré de la procédure mise en place en 2004 (nombre de recours en notation, bilan des évaluations menées par les chefs de service) et que soit engagée une réflexion pour introduire dans le processus d'évaluation annuel une évaluation du travail en équipe afin de valoriser le travail en commun. Nous pensons en effet que l'agent, quels que soient ses mérites professionnels, s'insère dans une équipe de travail et que c'est l'ensemble de l'équipe qu'il faut valoriser.