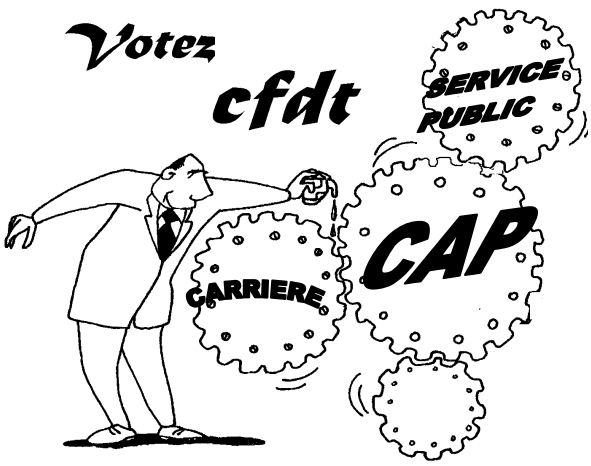
Avec la CFDT, agir pour des résultats !

ELECTIONS DU 21 Mars 2006
Secrétaires Administratifs de l'Equipement



Secrétaire Administratif de classe exceptionnelle	
Christiane CAILLE	CETE Lyon
Isabelle ROUSSEAU	DDE Rhône
Nicole VAILLANT	S.M. Boulogne/Calais
Yannick LE DEUN	Ministère Ecologie
Secrétaire Administratif de classe supérieure	
Marie Paule HARDY	DDE Orne
Brigitte WARION	DDE Val d'Oise
Patricia COGNET	DGUHC
Marie France GIBEY	DDE Doubs
Jacques AUBERTIN	DDE Meurthe et Moselle
Marie Bernard BOUCHER	DDE Aisne
Secrétaire Administratif de classe normale	
Mylène LANGLOIS	CETE Est
Marie Claire TILLIET	DGMT
Isabelle GILLET	DDE Vosges
Frédéric DUBOIS	DDE Eure et Loir
Marie Andrée FONTAINE	DDE Guadeloupe
Véronique THYS	Permanente syndicale

Par décret du 13 mai 2005, les corps de Secrétaires Administratifs de Centrale et des Services Déconcentrés ont été fusionnés. Les évolutions attendues de cette fusion n'ont pas eu lieu : pas d'amélioration des carrières, une simple fusion a minima sans tenir compte de la concertation menée. Aucune mesure d'accompagnement notamment en terme de pyramidage n'a été prévue. Si CAP après CAP, l'Administration prétend avoir de la "considération" pour les administratifs de notre Ministère, dans la pratique, le constat est tout autre.

La mise en œuvre de la LOLF bouleverse les cadres de gestion des personnels. Ainsi la mise en place du ratio promus/promouvables se fait elle aussi au rabais. Il se situe très en dessous des demandes formulées par les organisations syndicales. Il ne permettra, en aucun cas, de rattraper le retard constaté en terme de promotions au sein du corps des SAE.

Nous dénonçons le fait que les plus mauvais taux sont sur les corps de la filière administrative. Cette filière est la plus féminisée, comme par hasard… Faut-il y voir une relation de cause à effet ? La CFDT a exigé que ce ratio soit revu à la hausse afin de permettre à tous les SAE d'atteindre, en fin de carrière, l'indice terminal du corps.

Si la revalorisation du régime indemnitaire n'a pas été négligeable, il reste du chemin pour atteindre la légitime parité avec nos camarades techniciens. Cette revalorisation du régime indemnitaire est nécessaire pour un juste positionnement des SAE dans la filière administrative. L'alignement des primes des services déconcentrés sur celles des SAE affectés en Centrale, tout en n'en gelant pas l'évolution constituerait une première étape.

Pour la CFDT, il n'est pas question d'en rester là, la spécificité des SAE se doit d'être reconnue…

Le 21 mars 2006
votez et
faites voter CFDT

NOS ELUS S'ENGAGENT !

• A assurer hors de tout clientélisme, la défense individuelle des SAE qui nous sollicitent ;

• A veiller à l'intérêt du plus grand nombre : élus en CAP, nous sommes soucieux de la gestion du corps qui impose en particulier l'instauration de critères d'ancienneté et d'âge pour assurer à chacun un déroulement de carrière sur l'ensemble des grades ;

• A exiger une revalorisation des ratios établis par l'Administration (8% pour les SAE CE et 10% pour les SAE CS !) ;

• A assurer la transparence en matière de promotion et de mobilité. La CFDT est favorable à l'élaboration d'une charte de gestion du corps et elle diffuse à l'issue de chacune des CAP un compte rendu ;

• A agir pour l'égalité professionnelle (au regard du bilan des promotions, il est probant que plus le grade est élevé, plus le nombre de femmes est faible…)

BILAN DES PROMOTIONS DES 3 DERNIERES ANNEES

Promotion à SA de classe supérieure

Année	Promouvables AC	Promouvables SD	Proposés AC	Proposés SD	Promus AC	Promus SD
2003	203	1455	39	371	18	109
2004	205	1452	42	333	11	126
2005	228	1401	49	384	25	175

Promotion à SA de classe exceptionnelle

Année	Promouvables AC	Promouvables SD	Proposés AC	Proposés SD	Promus AC	Promus SD
2003	201	908	34	227	5	42
2004	180	950	33	230	6	31
2005	182	1028	34	258	10	40

Promotion à Attaché Administratif

Année	2003	2004	2005
SD	18	6	6
AC	2	12	10
TOTAL	20	18	16

NOS REVENDICATIONS

• Une organisation du corps en 2 grades, pour permettre une amélioration du déroulement de carrière entre les IM 327 à 527 pour le premier niveau, et jusqu'à 640 pour le deuxième niveau ;

• Un accès sans barrage au 2ème niveau, pour tendre vers une proportion de 50 % du corps dans le premier niveau (contre 87 % aujourd'hui pour les SA de classe normale et supérieure) et 50 % dans le second niveau ;

• La parité avec le régime indemnitaire de la filière technique, la poursuite de sa revalorisation et un arrêt de la modulation ;

• L'amélioration significative de l'accès en catégorie A par le biais de la promotion de 1000 SAE en catégorie A avec un dispositif exceptionnel de recrutement réservé aux SAE ;

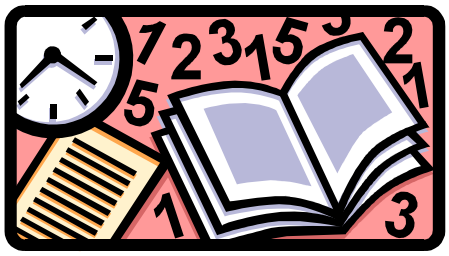
• L'abandon de l'exigence de mobilité géographique lors du passage en A ;

• La création d'un contrat de fin de carrière comme il en existe en catégorie A technique pour permettre aux SAE d'être retraités au moins au grade de SAE de classe supérieure.

EFFECTIFS BUDGETAIRES PAR NIVEAU DE GRADE

Grades	2004	Pyramidage
SA C.Normale	3641	66 %
SA C.Supérieure	1050	21 %
SA.C.Exceptionnelle	791	14 %
TOTAL	5482	100%

La CFDT revendique un pyramidage de 50 % en classe normale ou supérieure et 50% en classe exceptionnelle. Un tel pyramidage améliorerait les volumes de promotions. Un rapide calcul chiffre cette évolution à 1950 promotions supplémentaires !



SITUATION DES AGENTS TRANSFERES DROIT D'OPTION

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. S'il y a stricte équivalence avec le cadre des rédacteurs à la FPT en terme de grades, de grilles indiciaires, des différences peuvent exister sur le régime indemnitaire. La CFDT exige l'information des personnels sur le niveau, les modalités d'attribution des primes et les flux de promotion entre grades du cadre d'emploi d'accueil. 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.

DISCIPLINE, RECOURS SUR NOTATION

Une seule exigence pour la CFDT, soutenir l'agent en difficulté et veiller à assurer sa défense. Les recours sur notation doivent être formulés dans un délai de deux mois après la prise de connaissance de la notation (date de signature de l'agent). L'Administration accepte difficilement de revenir sur sa note. C'est surtout pour des questions de forme que la note est renvoyée au notateur. La réforme engagée a permis aux personnels de prendre conscience des modalités d'attribution des bonifications. Depuis sa mise en place, les réclamations ont quasiment décuplé… Il faut obtenir localement des conditions d'évaluation et de répartition véritablement concertées.

LOLF ET REGLES DE GESTION

La loi organique de 2001 sur la présentation des lois de finances (LOLF) est entrée en application. Elle bouleverse en profondeur les règles d'établissement du budget de l'Etat avec une présentation en missions ministérielles ou interministérielles, déclinées en programmes assortis de masse salariale et de plafond d'emplois. La mesure de nos résultats, de notre performance collective demandée~~s~~ par le législateur pour lui rendre compte de l'utilisation des moyens imposera de renforcer les outils des contrôles de gestion. Si la LOLF affiche des objectifs ambitieux de simplification et de plus grande lisibilité, sa mise en œuvre dans le cadre du dogme de la suppression des effectifs la rend inquiétante.

MASSE SALARIALE, PLAFOND D'EMPLOIS

Le passage des effectifs budgétaires à une masse salariale et à un plafond d'emplois exprimé en équivalent temps plein (ETP), par programmes, bouleverse nos approches des questions d'emplois et de leur répartition entre les corps et grades. En effet, la déclinaison ensuite des ETPT (ETP travaillés) par grade et par corps est purement indicative. La structure des emplois peut être modifiée. Un schéma des emplois et des recrutements est en cours de construction. Nous exigeons une concertation sur ce document. En outre, la responsabilité en région des Budgets Opérationnels de Programme (BOP) exige la création d'une nouvelle instance de concertation à ce niveau.

LES MUTATIONS ET LA GPEC

Il y a deux CAP de mutations par an. La règle est de 3 ans sur un premier poste et de 2 ans dans le cadre d'un rapprochement de conjoint. L'exercice est difficile lorsque plusieurs candidats postulent sur un même poste. Comment choisir ? La situation familiale, sociale, personnelle des agents est appréciée. A situation égale, le classement du service d'accueil est souvent déterminant pour la parité administrative. En outre, aujourd'hui, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) se met en place.

Que recouvre cette notion ? S'agira t'il d'en venir à une gestion des mutations aux seuls profits des besoins immédiats de productivité des services ? Quelles compétences et qui va les apprécier ? Comment gérer la volonté de bouger, de se rapprocher de sa famille, pour quelques-uns et pour d'autres, la volonté de s'ouvrir à d'autres espaces professionnels? La CFDT et ses élus seront vigilants sur ces questions. Ils veilleront à y donner des réponses privilégiant l'intérêt des personnels. Les seuls effets concrets du plan GPEC sont marqués par l'implantation dans chaque CIFP de cellules appelées GUEPARH, acronyme de gestion unifiée et partagée des ressources humaines. Ces cellules ont pour vocation outre le conseil aux personnels sur leurs parcours professionnels d'assister les services dans leurs réflexions sur leurs évolutions organisationnelles et sur la gestion des compétences individuelles et collectives. Nous avons dénoncé cette évolution de leur rôle vers l'assistance aux services craignant un abandon de leur rôle de conseil aux personnels. L'expérience de ces cellules n'est pas encore bien grande. Le centre d'évaluation, de documentation et d'innovations pédagogiques (CEDIP) mène une mission d'évaluation du dispositif.

Des élu(e)s CFDT pour toutes et tous

Le 21 mars 2006, vous élirez vos représentants à la CAP de votre corps. Ces élections déterminent aussi la représentativité de chaque syndicat et donc la répartition des sièges dans les CTP, les CHS, les CLAS, et les commissions locales de formation.

L'enjeu est donc bien plus large que la seule désignation des représentants en CAP.

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

Les commissions paritaires sont aussi les seules instances paritaires où les représentants du personnel sont élus. Ceci leur confère une réelle légitimité pour porter un vrai débat contradictoire en CAP.

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

Voter CFDT, c'est voter pour des représentants qui participent à une organisation syndicale, parmi les plus représentatives, qui siègent dans les différentes CAP nationales (par exemple celles des Attachés, des Adjoints Administratifs…) et au CTP ministériel.

Outre le CTPM, une organisation présente dans tous les groupes de travail de la DGPA, et qui apporte aux élus CFDT son soutien, tant pour la préparation (constitution de dossier individuel, etc.) que pour l'information sur les résultats des CAP.

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

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

Voter CFDT, enfin, c'est voter pour une organisation confédérée, qui défend les intérêts de tous les salariés (salariées), du public, comme du privé.

Agents en détachement :
Pensez à voter CFDT pour votre CAP d'origine et pour celle de votre corps de détachement.

Dernière minute : Accord statutaire signé par la CFDT**(CGT et FO ont refusé de participer aux discussions)**. Nouvelle grille pour le 1er niveau des SAE, les 9 premiers échelons ont un gain de 4 à 16 points. Les valeurs d'indices indiquées dans la colonne "Après" ne comprennent pas le point d'indice (+1 salarial) qui sera attribué au 1/11/2006.

Catégorie B SAE classe normale

Echelons	Avant	Après
1 (+ 6 points)	290	296(+1 salarial)
2 (+ 4 points)	298	302(+1 salarial)
3 (+ 12 points)	306	318(+1 salarial)
4 (+ 7 points)	317	324(+1 salarial)
5 (+ 14 points)	324	338(+1 salarial)
6 (+ 16 points)	335	351(+1 salarial)
7 (+ 12 points)	349	361(+1 salarial)
8 (+ 9 points)	360	369(+1 salarial)
9 (+ 5 points)	377	382(+1 salarial)
10	394	394(+1 salarial)
11	417	417(+1 salarial)
12	438	438(+1 salarial)
13	462	462(+1 salarial)

Le Guide CFDT Equipement des SAE est disponible soit auprès du secrétaire de syndicat CFDT de votre service soit sur le site de l'UFE CFDT : http://www.ufe-cfdt.org
Il comporte des informations sur le statut, les rémunérations, les promotions, le rôle des CAP…
Il existe aussi un guide des prestations sociales