

Avec la CFDT,

agir au quotidien pour le respect de chacun



Vos élu-e-s CFDT s'engagent :

- à agir pour assurer la transparence et l'égalité des chances en matière de promotion et de mutation ;
- à agir pour le respect des engagements sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- à agir de manière coordonnée avec l'ensemble des représentants des personnels, en refusant le piège du corporatisme, pour être plus efficaces et obtenir l'harmonisation par le haut des rémunérations (traitement + primes) ;
- à agir pour favoriser une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) respectueuse des personnels, de leurs vies sociales et familiales qui favorise toutes les alternatives possibles aux mouvements imposés. La mobilité entre les services des fonctions publiques est possible et souhaitable mais elle doit ouvrir de réelles possibilités de carrière améliorée ;
- à agir pour préserver nos emplois et nos missions de service public.

Vous êtes appelés, le 19 octobre, à élire vos représentants au sein des commissions administratives paritaires (CAP) locales et nationales d'adjoints administratifs et de dessinateurs.

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

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

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

S'opposer est nécessaire et utile, souvent efficace, mais cela n'interdit pas de peser par nos propositions dans le cadre d'un dialogue social respectueux des uns et des autres pour produire de nouveaux droits et de réelles avancées pour les personnels.

La loi du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social, élargit les champs des négociations. Elle renforce la légitimité des organisations syndicales les plus représentatives, comme la CFDT.

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

Nous comptons sur vous.
Vous pouvez compter sur nous !

Le 19 octobre 2010

Élections CAP

Dessinateurs

Adjoints administratifs

Votez CFDT



[RESPECTÉS]



Que vous soyez dessinateur ou adjoint administratif, en administration centrale ou dans un service déconcentré, dans une école, un établissement public,

3 ra de



Statuts : la CFDT est pour une réforme

➔ Réduisant les barrages au sein de la carrière

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

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

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

Dans ces espaces indiciaires, les obstacles doivent être réduits au strict minimum, ce qui implique la réduction du nombre de grades ou de corps dans une même filière.

Les avancements de grades doivent être facilités lorsque le barrage ne correspond ni à des fonctions différentes, ni à des niveaux de responsabilité différents, ni à l'acquisition d'un niveau de compétences supérieures dûment reconnues.

➔ Garantissant un déroulement de carrière

La CFDT revendique la garantie pour chacun d'une promotion au minimum au cours de sa carrière (par concours ou au choix). Pour la catégorie C, notre objectif est d'assurer dans le cadre d'une gestion

dynamique l'accès de chacun au dernier échelon du dernier grade. Pour atteindre cet objectif, les ratios promus sur promouvables, qui déterminent le nombre de promotions, doivent être relevés. Au minimum, ils doivent s'établir à 20 % voire 100 % lorsque les effectifs (petits corps) ou la situation voire l'organisation des carrières l'exigent.

➔ Favorisant la mobilité et la reconnaissance des qualifications

Les mobilités, les promotions et les parcours professionnels sont fortement entravés par les structures par corps et les inégalités de toutes sortes qui en découlent. La CFDT se positionne pour un regroupement des corps dans des cadres de fonctions qui regrouperaient les fonctionnaires ayant des niveaux de fonctions analogues, à l'image des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Au lieu des incohérences actuelles dont chacun peut mesurer les conséquences redoutables depuis la mise en place du MEEDDM et des fusions de services, un tel système de cadres de fonctions et de filières professionnelles, tout en préservant les garanties du statut de la Fonction publique d'Etat, permettrait de véritables parcours professionnels, faciliterait les mobilités ainsi que la reconnaissance des qualifications. Bien entendu, une telle organisation devrait assurer des lieux de concertation et de dialogue social pertinent, à la hauteur et revalorisé dans leurs rôles. La localisation de ces instances doit être débattue (par niveau ? par filière ? par services ?) elle n'exclut pas le maintien d'instances nationales pour assurer la gestion des métiers atypiques, les nécessaires harmonisation et voies de recours.

La CFDT travaille sur ce dossier avec ses homologues de tous les ministères, et notamment ceux de l'Agriculture, de l'Industrie et de l'Intérieur (préfectures) pour que ces rapprochements entre corps se fassent au bénéfice des agents et ne constituent pas un nivellement par le bas.

Salaires, pouvoir d'achat

NON
à la généralisation des bas salaires

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

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

La clause de sauvegarde et les transformations d'emplois ... des plus, grâce à la CFDT !

Témoignages

Handicap

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

Promotion

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

Pour un syndicalisme de

isons e voter **CFDT**

chat



OUI à une amélioration des grilles indiciaires

La majeure partie du régime indemnitaire devrait être intégrée aux grilles salariales après remise en ordre.

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

Issue des accords Jacob, signés par la CFDT, cette mesure a permis, notamment, cette année d'obtenir 60 promotions internes dans le corps des SAE au bénéfice des adjoints administratifs, au lieu des 22 postes annoncés par l'administration. Ce n'est pas rien !

Nous pouvons aussi souligner la concrétisation des transformations d'emplois de C en B au profit des dessinateurs et adjoints administratifs (1000 adjoints promus SAE en 3 concours et de l'ordre de 600 dessinateurs en TSE sur la même durée).

Congé de formation

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

Mutation

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

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



[RESPECTÉS]

Conditions de travail, formation, GRH, GPEC

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

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

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

La GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) doit être un outil qui parle aux agents et qui leur permette d'agir sur leur parcours professionnel en améliorant leurs compétences.

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

solidarité à l'écoute des agents

Pour un syndicalisme responsable et de transformation sociale



Adjointes administratifs

30 % des adjoints administratifs « de l'Équipement » sont aujourd'hui au grade d'AAP1. Ils (elles surtout) bénéficient de la grille indiciaire (échelle 6) issue des accords Jacob, signés par la CFDT, qui culmine à l'indice 416.

Le calcul des promotions sur la base d'un pourcentage des promouvables, dont nous avons soutenu la mise en place en 2002, a permis de desserrer les contraintes des pyramidages initiaux.

La CFDT revendique un déroulement de carrière tel que chacun puisse atteindre le dernier échelon du grade d'AAP1, et un quota de promotion à hauteur de 50 % des promouvables. Pour information, les taux atteignent 20 % à l'Agriculture (où la CFDT mène la même bataille) mais plus de 50 % aux Finances !

La CFDT réclame l'établissement des listes de promotions en novembre de l'année N-1 comme les textes le précisent. La CAP de promotion 2010 est prévue en fin de cette année et en mars 2011 pour l'année 2011. L'administration peut mieux faire !

La prochaine étape revendicative immédiate pour la CFDT est d'obtenir pour les adjoints l'accès à l'échelon exceptionnel (indice majoré 430), réservé pour l'instant à certains corps de catégorie C.

Dessinateurs

Le corps des dessinateurs compte désormais moins de 2000 agents. Des décisions politiques, comme l'abandon des missions d'ingénierie publique, vont encore l'affaiblir. La CFDT refuse l'extinction brutale de ce corps et l'abandon des agents.

Elle demande une diversité de solutions, car on ne peut pas traiter de la même manière des agents qui ont moins de 45 ans (près de 30 %) ou plus de 55 ans (près de 40 %).

Les 3 concours professionnels réservés aux dessinateurs ont offert 800 postes de techniciens supérieurs ; mais seuls 600 ont été pourvus. Ce potentiel ne peut avoir disparu ! Pour la CFDT, le nouvel espace statutaire (NES) en catégorie B doit accueillir une partie du corps des dessinateurs.

La prochaine étape revendicative immédiate pour la CFDT est d'obtenir pour les dessinateurs l'accès à l'échelon exceptionnel (indice majoré 430), réservé pour l'instant à certains corps de catégorie C.

Sur le plan du régime indemnitaire, les dessinateurs ont été très mal servis ces dernières années. La CFDT exige une revalorisation (ISS et PSR) pour atteindre 5 000 € annuels en moyenne.

Des élu-e-s CFDT pour toutes et tous

Le 19 octobre 2010, vous élirez vos représentants aux CAP nationale et locale de votre corps.

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

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

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

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

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

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

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

le 19 octobre 2010,

Élections CAP

Dessinateurs Adjointes administratifs

votez CFDT

