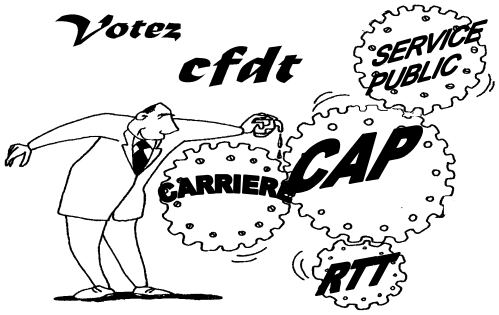
Avec la CFDT, agir pour des résultats

Elections du 21 mars 2006
Agents et Adjoints Administratifs des Services Déconcentrés.



Adjoints Administratifs Principaux de 1ère Classe

Chantal VIEL	DDE Haute Marne
Gilberte BOUVREE	CETE Ouest
Annick ROUSSEAU	DDE Sarthe
Dominique LESIEUR	DDE Nord
Marie Louise LATO	DDE Hautes Alpes
Myriam CUNY	DDE Loiret

Adjoints Administratifs Principaux de 2ème Classe

Marc PETITJEAN	DDE Moselle
Lydie LOMBARD	DDE Haute Marne
Véronique LE FAUCHEUR	SSBAIF
Jean Luc PASQUIGNON	DDE Creuse
Fabienne KOHLER	DDE Vosges
Régine ATLAN	DDE Tarn et Garonne
Josiane TOMASIN	DDE Haute Savoie
Céline RAOULT	DDE Meurthe et Moselle

Adjoints et Agents Administratifs

Isabelle HARTMAYER	DDE Drôme
Noëlle CHARBONNIER	DDE Creuse
David HEUVET	CETE Méditerranée
Irène GUENEAU	DRE Bourgogne
David FLAMENT	DDE Haute Marne
Monique LEJEUNE	DDE Moselle
Line Rose Giliane HARPON	CETE Ouest
Nicole GUIRALDENQ	DDE Lozère

La CFDT revendique une réforme de fond du statut avec :

- **un corps à 2 grades pour tenir compte du niveau des fonctions exercées, et permettre une carrière linéaire ;**
- **un 1er niveau (agents/adjoints) en dix échelons de l'indice majoré 287 à 430 et l'accès au 4ème échelon de cette grille en 2 ans;**
- **un 2ème niveau (adjoint administratif principal) qui atteigne un indice de sommet majoré de 490 ;**
- **l'intégration de tous les agents administratifs dans le corps des adjoints administratifs ;**
- **la création par transformation de plus de 4000 postes en B administratifs réservés aux agents et adjoints en poste dans nos services et la pérennisation de l'examen professionnel d'accès à S.A.E ;**
- **la revalorisation des primes sur la base de trois mois de salaire moyen du grade.**

Du neuf au niveau statutaire

La signature par la CFDT en janvier 2006 du volet statutaire des négociations salariales permet l'esquisse d'une nouvelle carrière en catégorie C. Elle permettra de relever les débuts de carrière sans effet de tassement du haut de la grille. Ces nouvelles carrières, obtenues par la CFDT, répondent en partie à nos revendications. Elles permettront aux AAP 2 d'atteindre l'indice majoré (IM) 391 et d'envisager une suite de carrière jusqu'à l'IM 415 dans le grade d'AAP 1. L'échelon exceptionnel de la nouvelle échelle 6 (IM 429) réservé dans un premier temps au corps classé sur l'espace indiciaire spécifique (EIS) constitue un objectif de court terme.

C'est un déblocage équivalent à un échelon supplémentaire dans chaque grade. La revalorisation s'échelonne de 4 à 17 points selon les indices.

LA CAP NATIONALE - LES CAP LOCALES

Les CAP sont des lieux de dialogue et de débats contradictoires entre élus du personnel sur liste syndicale et représentants de l'administration. Elles sont consultatives pour tout ce qui concerne la gestion individuelle (mutations, recours sur notation, discipline, bonifications d'ancienneté, et promotions). Elles permettent la transparence, imposent à l'administration de s'expliquer sur ses propositions et donnent la possibilité d'une autre expression que celle des seuls chefs de service.

La CAP nationale est compétente pour les promotions dans le corps, les reclassements et intégrations professionnelles, les détachements et les recours sur notations pour les services sans CAP locale. Le travail des élus locaux, en lien avec les élus nationaux, permet un débat au plus près des personnels. Débattre avec la parité administrative ne veut pas dire convaincre. A chaque fois que les élus prennent la parole pour éviter les agents oubliés, faire respecter les critères nationaux et mettre plus d'équité ; c'est l'ensemble des personnels qui y gagne.

Pour la CFDT, la collaboration entre élus locaux et nationaux est primordiale pour ne perdre aucun poste de promotion. Les promotions sont prononcées sur les 12 mois de l'année, en début d'année pour les plus âgés, 6 mois avant pour les agents partant à la retraite, et tout au long de l'année pour les autres.

Un nouveau cadre de gestion avec la LOLF

Un nouveau dispositif de promotion fondé sur la durée moyenne de carrière, appelé également dispositif "promus sur promouvables" est mis en place à compter du 1er janvier 2006. Il modifie la donne et établit le nombre de promotions à partir de l'application d'un ratio (pourcentage fixé par un décret) sur le nombre d'agents qui remplissent les conditions statutaires pour être promus. Cette réforme est une des conséquences de la nouvelle loi budgétaire (LOLF). En effet la notion d'emplois budgétaires par corps et grades est remplacé par un plafond d'emploi en équivalent temps plein (ETP) et une masse salariale globale.

Ces ratios promus/promouvables sont pour l'instant fixé à 15% pour les AAP 1 et à 14% pour les AAP2 pour 2006. Ils sont peu ambitieux et visent le strict maintien des flux constatés.

Il est prévu pour l'année 2006 deux CAP de promotions (2005 et 2006) et mutations :

1ère CAP nationale : les 13, 14 et 15 juin (avec une pré-CAP le 30 mai)

2ème CAP nationale : les 27, 28 et 29 novembre (avec une pré-CAP le 9 novembre)

Répartition des promotions

Le nombre de promus est réparti par service en fonction de l'effectif des promouvables du service. Au regard de la situation à l'Equipement, (âge et ancienneté des proposables, nombre annuel de postes de promotion) la CAP nationale fait des choix. Les critères défendus en CAP par les élus CFDT visent à garantir à chaque agent un déroulement de carrière. Nous sommes donc favorables aux critères d'ancienneté de services publics, de celle dans le ministère et de l'âge. Le critère d'âge est primordial car chaque adjoint ou agent doit pouvoir atteindre le sommet d'AAP 1.

Critères de promotions

La fusion des échelles 2 et 3 engendre de nouveaux critères statutaires applicables dès cette année :

- pour être promu AAP 2 il faut être au 5ème échelon d'adjoint au lieu du 6ème échelon
- pour être promu AAP 1 il faut être au 8ème échelon de AAP2 au lieu du 9ème échelon

Reclassement 2005

La fusion des échelles 2 et 3 décidée unilatéralement par le gouvernement en 2005 pour prendre en compte le SMIC a modifié l'échelonnement indiciaire de l'échelle 3. Elle a conduit à réorganiser les échelles 4 et 5 des grades d'Adjoint et d'AAP 2. La modification des textes organisant les carrières en catégorie C a été ensuite menée dans la précipitation par la fonction publique. Elle conduit à des reclassements inacceptables sur un échelon inférieur et ampute la durée d'ancienneté lors des promotions. Elle conduit aussi à des inversions de carrière (les recrutés les plus récents rattrapant les plus anciens). Dans le cadre de l'accord statutaire 2006 et des nouvelles carrières obtenues pour la catégorie C par la CFDT, nous entendons résoudre ces difficultés.

Situation des adjoints au Ministère en 2005

	Promotions		
NB d'agents	**Adjoint**	**AAP2**	**AAP1**
Promouvables	47	5 182	5 247
Proposés	38	1 357	1 185
Postes de promotion	> 38	712	592
Age moyen des proposés	45	46	52
Ancienneté moyenne des proposés	15	23	30
Promus	42	831 (1)	683 (2)

(1) dont 24 SAE (2) dont 26 SAE par examen professionnel

Pour de meilleures carrières : un début de réforme…

Les deux corps d'agents et d'adjoints sont régis par des statuts interministériels. Le corps des agents comporte deux grades et environ une centaine d' agents en 2005. Le corps des adjoints comprend trois grades, avec environ : 9050 adjoints, 4973 (30,12 %) AAP2, 2487 (15,06 %) AAP1.
Les statuts déterminent les conditions de passage d'un grade à l'autre. Ces conditions sont impératives pour être inscrits sur les listes de proposés. Elles figurent dans le guide CFDT des Agents et Adjoints disponible auprès des équipes militantes CFDT ou sur le site de l'UFE CFDT : http://www.ufe-cfdt.org. Le passage d'un grade à l'autre se fait par tableau d'avancement. Ces tableaux sont établis après avis de la CAP nationale sur proposition du chef de service après avis de la CAP locale quand il en existe une.

Promotion à Secrétaire Administratif

La promotion c'est aussi l'accès au corps des secrétaires administratifs (SAE). Le statut des SAE détermine les modes de recrutement de ce corps. Il prévoit un accès par liste d'aptitude (1/5 du total des nominations). Cette liste est établie après avis de la CAP nationale des SAE sur proposition du chef de service, après concertation avec les organisations syndicales locales. Les propositions des services sont harmonisées et classées au niveau interrégional par le chef de la mission d'inspection générale territoriale (MIGT). Le rôle de l'ingénieur général est souvent méconnu. **La CFDT réclame une concertation à ce niveau de sélection pour en améliorer la transparence et exprimer la parole des représentants du personnel.**
Les conditions statutaires pour être proposés sont largement sous la contrainte du nombre limité de postes. En moyenne 49 postes par an pour 15 000 adjoints et agents qui remplissent les conditions statutaires.
La pérennisation de l'examen professionnel et la poursuite des transformations des postes d'adjoint en secrétaire administratif à hauteur de 4000 donneraient de l'air. **C'est une revendication prioritaire pour la reconnaissance des fonctions exercées et pour offrir de réelles possibilités de promotion. Elle a commencé à se mettre en œuvre en 2005 mais, les bases sur lesquelles le dispositif temporaire est engagé pour 3 années ne sera pas suffisant.**

Primes

Le régime indemnitaire des Adjoints des Services Déconcentrés de l'Equipement a progressé sous la pression des actions des personnels. Il est encore loin de celui des Adjoints de l'Administration Centrale et de la parité avec les adjoints du ministère des affaires sociales.

Régimes indemnitaires (en euros) des Adjoints Administratifs des SD

Grades	2004	2005	Complément géographique (part fixe) (*)	Evolution 2000/2005
AAP 1CL	**2.740**	**2.920**	**528**	**79%**
AAP 2CL	**2.600**	**2.780**	**528**	**71%**
AASD	**2.505**	**2.685**	**528**	**65%**

(*) La liste des départements dans lesquels un complément géographique peut être versé est fixé par l'arrêté du 26 novembre 2004. Pour 2006, il serait prévu une revalorisation de 200 euros par agent.

Nouvelles grilles en catégorie C

La revalorisation des grilles en catégorie C, signée par la CFDT en janvier 2006 (alors que FO et CGT ont refusé de s'y associer) permettent de relever les débuts de carrière et d'élargir l'espace indiciaire de chaque échelle.

Echelle 3		Echelle 4		
	avant	après	avant	Après
	276	280 (+1 salarial)	278	282(+1 salarial)
	279	282 (+1 salarial)	282	284(+1 salarial)
	284	286(+1 salarial)	289	290(+1 salarial)
	288	290(+1 salarial)	297	297(+1 salarial)
	294	395(+1 salarial)	305	305(+1 salarial)
	302	302(+1 salarial)	315	315(+1 salarial)
	308	308(+1 salarial)	323	323(+1 salarial)
	315	315(+1 salarial)	334	334(+1 salarial)
	324	324(+1 salarial)	344	344(+1 salarial)
	337	337(+1 salarial)	351	351(+1 salarial)
	-	**354**(+1 salarial)	-	**367**(+1 salarial)

(Dans les 2 tableaux, les valeurs d'indice indiquées dans la colonne "Après" ne comprennent pas le point d'indice (+1 salarial) qui sera attribué au 01/11/06)

Echelle 5		Nouvelle Echelle 6		
	avant	après	Avant	Après
	280	284(+1 salarial)	-	323(+1 salarial)
	289	290(+1 salarial)	-	334(+1 salarial)
	297	297(+1 salarial)	-	345(+1 salarial)
	306	306(+1 salarial)	-	358(+1 salarial)
	316	316(+1 salarial)	359	374(+1 salarial)
	324	324(+1 salarial)	378	393(+1 salarial)
	336	336(+1 salarial)	393	**415**(+1 salarial)
	348	348(+1 salarial)	Réservé EIS Objectif pour les autres grades	**429** (+1 salarial)
	359	359(+1 salarial)		
	378	378(+1 salarial)	*	
		391(+1 salarial)		

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.

Des élu(e)s CFDT pour toutes et tous !

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 une organisation qui refuse tout corporatisme et regroupe l'ensemble des catégories de personnels de l'Equipement.

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 (celles des SA, des PASSD …) et au CTP ministériel.

Une organisation présente dans tous les groupes de travail de la DPS, 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 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.

Modalités de vote

ATTENTION VOUS VOTEZ DEUX FOIS
Une fois pour la CAP Locale ,
une fois pour la CAP Nationale

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

LE GUIDE CFDT EQUIPEMENT SPECIAL AGENTS ADJOINTS ADMINISTRATIFS DES SD EST DISPONIBLE.
IL COMPORTE DES INFORMATIONS SUR LE STATUT, LES REMUNERATIONS, LES CONGES et LES PRESTATIONS SOCIALES, ..

Si vous ne l'avez pas, demandez-le aux représentants CFDT de votre service ou consultez
notre site intranet : http://cfdt-ufe.syndicat.i2
ou
notre site internet http://www.ufe-cfdt.org.

Le 21 mars 2006 votez ! et faites voter CFDT !