

ÉLECTIONS AUX COMITÉS TECHNIQUES

POUR UNE CFDT TOUJOURS PLUS FORTE



MODERNISATION : LA CFDT PROPOSE

- > Une redéfinition des missions dans le cadre d'un grand débat public ;
- > Une mobilisation des moyens de fonctionnement à la hauteur des enjeux sociétaux, environnementaux et territoriaux en adéquation avec les missions ;
- > Une reconnaissance des compétences acquises par les agents dans leurs domaines traditionnels d'intervention ;
- > Un développement de compétences nouvelles, notamment dans le secteur environnemental.

SERVICE PUBLIC : LA CFDT DÉFEND

- > Le statut de la fonction publique pour assurer la neutralité du service public et son homogénéité sur le territoire ;
- > Un niveau d'emplois à la hauteur des besoins des citoyens ;
- > Le respect des conditions d'emplois pour permettre aux services publics de jouer leur rôle de cohésion sociale.

RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

SI L'ON MET DE CÔTÉ
L'INÉGALITÉ SALARIALE,
LES SALAIRES MINABLES,
LES CADENCES INFERNALES,
LES SUPPRESSIONS DE POSTES,
LA PRÉCARITÉ ET LE MANQUE
DE RECONNAISSANCE...
TOUT SE PASSE BIEN.



POUVOIR D'ACHAT ET RECONNAISSANCE SOCIALE

- > Une évolution du pouvoir d'achat qui passe par la revalorisation du point d'indice ;
- > Des déroulements de carrière qui permettent la reconnaissance de l'engagement des personnels dans l'exercice de leurs missions ;
- > Une GRH appuyée sur la reconnaissance des compétences ;
- > Des rémunérations qui ne s'appuient pas sur une évaluation individualisée.

COMBATIFS AU QUOTIDIEN



CONSTRUCTIFS POUR DEMAIN

CONTRACTUELS : SÉCURISATION DES PARCOURS

La CFDT exige la mise en œuvre rapide du protocole d'accord fonction publique sur les contractuels.

- > Favoriser l'accès à l'emploi titulaire ;
- > Préciser les conditions d'établissement des contrats et de leur renouvellement ;
- > Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi, notamment par la mise en place de grilles d'avancement et par des compétences accrues pour les CCP (avancement, mobilités).

CONDITIONS DE TRAVAIL : LA CFDT PROPOSE

- > Une prise en compte de toute la communauté de travail dans les questions traitées par les CHSCT ;
- > Une mise en œuvre dans l'ensemble des services et établissements, d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux à partir d'analyses des risques en lien avec l'alourdissement de la charge de travail et la nouvelle politique immobilière ;
- > Une intégration des travailleurs handicapés à hauteur des objectifs annoncés par le gouvernement (6 %).



LE 20 OCTOBRE, JE VOTE CFDT





DES PERSONNELS RESPECTÉS



AVEC PRÈS D'UN MILLION D'ADHÉRENTS
LA CFDT EST LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE
DE FRANCE

ORGANISATION DU TRAVAIL : TRAVAILLER ENSEMBLE POUR TRAVAILLER MIEUX

- > Favoriser le vivre ensemble et la solidarité ;
- > Encourager le collectif pour la définition des objectifs en lien avec les missions de chaque service ;
- > Définir une politique de formation continue ambitieuse, à la mesure des bouleversements dans l'évolution des missions et des attentes des agents en matière de promotion sociale ;

- > Mettre en œuvre le droit individuel à la formation (DIF) pour faciliter la mobilité, les reconversions et les secondes carrières ;
- > Développer une action sociale répondant aux attentes du plus grand nombre et favorisant le lien social.

SERVICE PUBLIC:
NON AUX COMPRESSIONS !



ENSEIGNEMENT AGRICOLE : RETROUVER UNE AMBITION

- > Pour la réussite des élèves et des étudiants et pour l'amélioration des conditions de travail,

dans les lycées, CFA-CFPPA et établissements de l'enseignement supérieur, les moyens en personnels doivent répondre aux besoins des familles et s'inscrire dans une carte des formations cohérente et de proximité ;

- > Une véritable formation des enseignants et CPE doit être mise en place en même temps qu'une redéfinition du métier qui prenne en compte l'ensemble des tâches et missions ;
- > Les évolutions nécessaires des rythmes de l'année scolaire, des modes d'évaluation, de l'organisation des établissements, ne sont acceptables que négociées, sans contrainte budgétaire et au service des usagers ;
- > Une politique plus cohérente et plus ambitieuse qui redonne à l'État son rôle régulateur doit être mise en place.

CT ET CHS-CT DES INSTANCES AU SERVICE DES AGENTS

Pour le seul CT Ministériel : questions statutaires et indemnitaires, projet de budget du ministère dont les mesures catégorielles et indemnitaires.

Pour tous les CT :
Organisation et fonctionnement des services (bilan social)
Budget de fonctionnement
Répartition des primes et critères

d'attribution
Formation et égalité professionnelle
Conditions de travail (en lien avec le CHSCT)

Les compétences du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHS-CT) :
Amélioration des conditions de travail par l'analyse des risques professionnels et la promotion de la prévention.

UN MINISTÈRE SANS PERSPECTIVES !

Le ministère a vu sa dénomination s'allonger passant de MAP à MAAPRAT mais la baisse continue des effectifs ne permet ni le maintien de toutes ses missions ni un bon niveau de service, notamment en matière de formation, d'ingénierie publique ou de sécurité sanitaire....

La RGPP est une réforme technocratique des services et des établissements qui ignore les agents et le dialogue social. Elle se traduit par un alourdissement de la charge de travail et une déstabilisation des agents générant du mal-être au travail.

La gestion comptable des agents en ETP supplante une gestion basée sur les métiers et les compétences. Le management instaure la culture de l'individualisation avec la rémunération au mérite (PFR), au détriment d'une recherche et d'une valorisation des complémentarités dans les équipes.

La formation continue ne bénéficie pas de l'ambition nécessaire pour accompagner les bouleversements professionnels.

Le point d'indice, gelé en 2011 et 2012, n'est plus reconnu comme outil de préservation du pouvoir d'achat alors que l'inflation atteint 2%. Les places ouvertes à la promotion ne répondent pas aux attentes légitimes des agents. L'augmentation de la part de l'indemnitaire dans la rémunération aggrave l'écart entre revenu d'activité et retraite.

La place du service public est contestée. Le statut de la Fonction Publique de l'État, objet d'attaques régulières, perd son attractivité. Les contractuels sont trop souvent traités comme « *moyens d'ajustement* » et peinent à faire établir un mode de gestion équitable de leur situation.

