

Adjoints administratifs des Administrations de l'Etat

Commission administrative paritaire nationale compétente à l'égard du corps des AAE des MEEM / MLHD

Compte-rendu de la CAP Mobilités des AAE du 16 juin 2016

MUTATIONS : La CAP nationale est
compétente si le service demandé ne
relève pas d'une CAP locale.
Lorsqu'il en existe une, c'est la CAP locale
du service d'accueil qui est compétente.



**3 cycles ça va, 2 cycles :
bonjour les dégâts !!!**



CAP « Mobilités » des AAAE du 16 juin 2016

Réductions d'ancienneté 2015 – Intégration – Titularisation de contractuel « travailleur handicapé » - Mobilité (cycle 2016-9)

Sommaire

Déclaration liminaire CGT	pages 2 à 3
Réponses de l'administration et commentaires CGT	pages 4 à 6
Approbation du PV de la séance du 8 décembre 2015	page 7
Réductions d'ancienneté 2015	page 7
Intégration	page 8
Titularisation de contractuel « travailleur handicapé »	page 8
Mobilité (cycle 2016-9)	page 8
Calendrier des CAP et bulletin d'adhésion	page 9

Vos élu-e-es CGT à la CAP nationale

Berthe BELLONY-MONTOUT , DGITM	Berthe-bellony-montout@developpement-durable.gouv.fr
Nelly WESTEEL , DREAL Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes <i>élue à la CAP locale de la région Aquitaine</i>	nelly.westeel@developpement-durable.gouv.fr
Monique ESQUENET , VNF / DT Nord-Pas de Calais <i>élue à la CAP locale de VNF</i>	monique.esquenet@vnf.fr
Nathalie REPILLET , DREAL Pays de la Loire <i>élue à la CAP locale de la région Pays de la Loire</i>	nathalie.repillet@developpement-durable.gouv.fr
Pascal RICAUD , DDT du Gers <i>élu à la CAP locale de la région Midi-Pyrénées</i>	pascal.ricaud@gers.gouv.fr
Denis EYCHENNE , DDTM des Bouches-du-Rhône <i>élu à la CAP locale de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	Denis.eychenne@bouches-du-rhone.gouv.fr
Carine CHAZALET , DIR Centre Est <i>élue à la CAP locale de la région Rhône-Alpes</i>	Carine.chazalet@developpement-durable.gouv.fr
Marie-José LEIARD , DDTM des Côtes d'Armor <i>élue à la CAP locale de la région Bretagne</i>	Marie-jose.leliard@cotes-darmor.gouv.fr



Déclaration préalable à la CAP des AAE du 16 juin 2016 des MEEM / MLHD : Mobilités 2016 - 9

Retrait loi travail

En réponse au Premier Ministre qui accuse la CGT d'être responsable des violences intervenues en marge de la manifestation nationale du 14 juin contre le projet de loi travail, la CGT a rappelé que cette mobilisation, comme les précédentes, n'a pas été organisée par la CGT seule mais par 7 organisations syndicales de salariés et de jeunesse qui, depuis 4 mois, dans l'unité, demandent le retrait de ce texte régressif.

Encore une fois, le gouvernement ferait mieux de se concentrer sur ce qui pose problème dans la loi Travail plutôt que d'attaquer avec violence une organisation syndicale qui cherche à éviter une catastrophe sociale en défendant un enjeu de taille pour l'avenir : nos garanties collectives communes.

Fort de cette dernière mobilisation, la délégation intersyndicale qui rencontrera la ministre du Travail le 17 juin portera l'exigence du retrait ; les points majeurs du blocage étant a minima les 5 articles qui constituent l'ossature du texte. La CGT portera également ses propositions pour un code du travail du 21ème siècle, porteur de progrès social. La balle est maintenant dans le camp du gouvernement !

Notons que le projet de loi contient tout dans son titre : «*projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*». L'intérêt de l'entreprise et du salarié, sont confondus dans un même socle alors que la base même du code du travail et de la hiérarchie des normes, est de rétablir un équilibre protégeant le salarié du lien de subordination qui le lie à son employeur dans le contrat de travail. Casser la hiérarchie des normes, c'est bien un retour au contrat de gré à gré d'avant 1896, année des premières propositions de loi de codifications ouvrières qui ont donné naissance au code du travail en 1906 !

Salariés du public, salariés du privé, nous sommes tous concernés.

Une grande partie des 4 titres du statut des fonctionnaires prend appui sur le code du travail. L'adoption de la loi El-Khomri permettrait l'alignement des règles de la Fonction Publique sur la loi par décret et sans débat parlementaire ! Nous rappelons aussi que la privatisation, dans les conditions de cette loi, est un transfert au privé avec des accords régressifs imposés dans l'entreprise d'accueil...

La CGT s'associe à la votation organisée dans le pays (<http://votationtravail.fr/>).

La CGT, associée à l'intersyndicale, invite tous les salariés, du public et du privé, les privés d'emploi, les retraités, les étudiants, ... à se mobiliser pour les prochaines actions programmées les **jeudi 23 et mardi 28 juin** prochains contre ce projet de loi travail et pour de meilleures conditions de travail.

Enfin, nous tenons à citer Camille CENON, militante CGT de 91 ans, rescapée du massacre d'Oradour sur Glane qui vient de refuser la décoration de commandeur de la légion d'honneur à Manuel Valls, en soutien de la lutte contre ce projet de loi et tout le reste de l'action du gouvernement. «**Proposer un accord d'entreprise ou un référendum en pointant un revolver sur la tempe des employés n'a rien de démocratique. Le droit de vote est fondamental, mais seul, il ne suffit pas, ni en république ni en entreprise**». Tout est dit et si bien dit !!

Transmission des documents de préparation à la CAP

La réunion de la CAP nationale des AAE se déroule aujourd'hui pour traiter notamment des mobilités pour les services demandés qui ne relèvent pas d'une CAP locale. Nous avons demandé à plusieurs reprises la transmission des PM104 car il nous semble légitime de recevoir toutes les pièces nécessaires à la préparation des réunions de CAP. En effet, les PM104 sont des éléments essentiels pour comprendre et anticiper les difficultés en matière de changements d'affectations. Ne pas les fournir ou nous proposer une simple consultation le matin de la réunion relève d'un manque de confiance envers les représentants du personnel, que l'administration qualifie pourtant de "partenaires sociaux".

Réduction du nombre de cycles de mobilités

La CGT rappelle son opposition au passage à 2 cycles de mobilités, qui n'est dans l'intérêt ni des agents, ni des services. Cette réduction va encore aggraver les dysfonctionnements rencontrés dans les CAP locales « mobilités » (avis défavorables des services d'origine pour non remplacement, nécessité de service, attente de la mort de la mission, pression exercée sur les agents...)

Réductions d'ancienneté - Bonifications

Concernant les bonifications, le PPCR aura de lourdes conséquences dans l'ensemble de la Fonction Publique : finies les réductions d'ancienneté pour bonifier les carrières ! Le déroulement de carrière de chacune et chacun d'entre nous, toutes catégories et grades confondus, va s'en trouver considérablement ralenti. Les fonctionnaires d'État sont impactés et plus encore ceux de la Fonction Publique Territoriale dont les avancements d'échelons se faisaient tous au minimum.

Inversion de carrières – PPCR

Pour la CGT, avoir une promotion et gagner moins : c'est NON !

Nous exigeons des mesures correctives pour les prochains promus mais également pour les agents promus avant la mise en place du PPCR. Nous sommes scandalisés par la réponse du Ministère vis à vis de ces derniers : « Tant pis, il n'y a pas d'alternative »...

Le rétablissement de la hiérarchie des grilles par une augmentation conséquente de l'ensemble de la catégorie B serait une solution permettant d'éviter les inversions de carrière.

Pour une réelle augmentation du pouvoir d'achat, les représentants CGT du personnel revendiquent le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat depuis 2010 et une revalorisation générale de 10 % de la valeur du point d'indice de la Fonction Publique. Le PPCR ne répond en rien à nos revendications.

Plan de Requalification

Ce plan qui a mis en évidence les aberrations du PPCR verra-t-il finalement le jour ?

Nous avons constaté que la majorité des services ne respectait pas les consignes de la DRH. A croire que les circulaires et les notes ne sont pas lues par les directions : absence de PV de concertation, non-retour d'informations aux représentants des personnels dans les services (concertations locales et harmonisation).

Les critères de promotion pour liste d'aptitude « plan de requalification » appliqués par les services ne correspondaient pas toujours aux consignes et n'étaient pas homogènes. Souvent, pour éviter tout problème, les services ont privilégié des agents qui ne présentaient aucun risque d'inversion de carrière au détriment d'autres agents dont les conditions entraient clairement dans le cadre de la note de gestion.

Certains agents ont même été contraints de signer un engagement : c'est inadmissible !

Nous déplorons que la DRH n'ait pas envoyé une note aux services afin qu'ils informent les agents qui figuraient sur la liste complémentaire LA « plan de requalification » qu'ils ne seraient pas automatiquement inscrits sur la prochaine liste d'aptitude « classique » s'ils n'étaient pas promus cette année.

S'il voit le jour, ce plan de requalification « low-cost », avec la manière dont il a été mis en œuvre dans les services et avec les nouvelles grilles catastrophiques du PPCR, risque d'engranger beaucoup de frustrations et d'inégalités.

RIFSEEP

A l'issue de la rencontre DRH/CGT de ce matin, il apparaît que la position de la DRH n'a pas évolué. Normalement, un nouveau système avec des bases saines devait enlever les discriminations précédentes entre les agents. Il n'en est rien, ces inégalités restent présentes avec le RIFSEEP qui **conforte les rémunérations « au mérite »**.

Certains agents ont vu leur rémunération diminuer en 2015 suite à une baisse du coefficient de modulation, non pas pour des raisons professionnelles mais uniquement pour des raisons techniques : pour augmenter le coefficient de certains il faut nécessairement en baisser d'autres.

La CGT, pour gommer cette discrimination, a demandé que le socle IFSE 2016 soit basé sur le meilleur des montants indemnitaires entre 2014 et 2015.

La DRH a bien enregistré cette demande. Espérons qu'elle y réponde favorablement !

Réponses de l'Administration

LOI TRAVAIL

La présidente de la CAP dit qu'elle n'est pas légitime pour commenter le contexte social.

RIFSEEP – MESURES CATÉGORIELLES

RAPPEL

RIFSEEP = régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le RIFSEEP est construit sur le modèle de la PFR (Prime de Fonction et de Résultat). Comme lui, il **comporte une part liée à la cotation du poste**, en fonction du niveau de responsabilité, et une part censée représenter la réussite sur le poste.

Une première prime, **l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)**, est ainsi définie, avec des planchers et plafonds fixés par arrêtés. Mais outre cette **première prime en deux parties** – fonction et résultat – s'ajoute une troisième, le **complément indemnitaire annuel (CIA)**

RIFSEEP = IFSE + CIA **IFSE = partie Fonction + partie Résultat**

L'administration nous renvoie aux réunions spécifiques sur le RIFSEEP. Cela fait 4 semaines que le projet de note de gestion des MEEN/MLHD qui concerne notamment les adjoints administratifs a été transmise aux représentants syndicaux nationaux. **Effectivement, il peut y avoir une baisse d'IFSE en cas de changement de poste.** Le dispositif est conçu comme ça et l'on doit l'appliquer comme ça.

Le **CIA** est financé par les ressources propres des MEEM/MLHD, il ne sera **versé que s'il reste des ressources**. Or on ne sait pas ce qu'on aura à la fin de l'exercice.

Sur les **mesures catégorielles** : les mesures catégorielles comme on les a connues n'existent plus. Mais **cela ne veut pas dire qu'on n'aura pas d'augmentation de la rémunération**. Je vous rappelle que la rémunération comprend une partie indiciaire et une partie indemnitaire.

Pour 2016 : le catégoriel est remplacé par une ligne de 1 million qui servira cette année pour le Plan de requalification. Garantie du maintien de l'indemnitaire 2015. *S'il reste des ressources : CIA.*

Pour 2017 : augmentation des grilles de catégorie C puis à nouveau en 2020.

Ces évolutions doivent être autorisées par la Fonction Publique et le Budget et doivent être financées sur nos ressources propres.

Commentaire CGT :

Outre **l'individualisation** de la rémunération et la **concurrence** entre agents renforcées par **le RIFSEEP**, la CGT considère que ce nouveau régime indemnitaire constitue **un frein à la mobilité**.

Il est évident que personne n'acceptera une possible perte de rémunération en changeant de poste : « Le montant mensuel de l'IFSE est égal à celui perçu mensuellement par l'agent dans son ancien régime indemnitaire tant qu'il ne change pas de poste ». De plus, le projet de note de gestion confirme que les MEEM/MLHTR n'ont pas l'intention de valoriser les mobilités à l'intérieur des groupes de fonctions. Cela signifie donc qu'en cas de changement de poste, cela pourra donc se traduire par moins d'IFSE y compris si le nouveau poste fait partie du même groupe de fonctions.

Sur les mesures catégorielles, le CIA et les ressources des ministères : nous ne nous faisons guère d'illusions sachant que l'austérité va encore se renforcer (cf. cadrage budgétaire 2017).

Sur la rémunération : la maigre augmentation de 0,6 % de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2016 est loin de compenser les pertes accumulées depuis 2010 et l'augmentation du prélèvement des cotisations retraites.

PASSAGE PROGRAMMÉ À 2 CYCLES DE MOBILITÉ

L'administration nous renvoie aux réunions spécifiques sur le sujet (la prochaine : avant la fin de l'été).

Commentaire CGT :

C'est encore une fois sous couvert d'« **interministérialité** oblige » (DDT-M, DREAL..) qu'on nous impose cette mesure (alignement). L'administration assure même dans les réunions spécifiques que 2 cycles au lieu de 3, cela reviendra au même, qu'il faut faire confiance à la DRH !

Pour info : **PROCHAINES MOBILITÉS** : la **prochaine publication** est **maintenue** avec les CAP en décembre (dispositif transitoire). **Ensuite il y aura 2 dates d'affectation : le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre.**

► **Consulter le Compte-rendu de la dernière réunion DRH/OS relative à la modification des cycles de mobilité en date du 18 mai 2016 dans la [circulaire n°17 du SN PTAS CGT](#) (pages 3 et 4)**

RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ

Il n'y aura plus de réductions d'ancienneté (bonifications) à compter du 01/01/2017 pour les C (et pour les A, c'est terminé pour les B). **Suite à la demande de la CGT-FPT (Fonction Publique Territoriale), la DGAFP aurait prévu un dispositif de remplacement.**

PLAN DE REQUALIFICATION

Sur la validation du plan de requalification

La présidente de la CAP confirme que **les textes ne sont pas signés**. Avant de passer en Conseil d'État, ils doivent avoir l'accord de la DGAFP et du Budget, qui pour le moment, émettent des réserves.

Pour autant, nous avons une ministre qui a déjà obtenu son financement pour 2016 (1 million d'euros). En 2017, elle ira également chercher le financement et idem en 2018.

Et avant ça, elle « mouille sa chemise » pour **l'arbitrage du Premier ministre**, qui **est attendu avec impatience par la DRH !**

Commentaire CGT :

*« On croise tous les doigts ...elle peut le faire !!! »
En attendant les nerfs de toute la DRH des MEEM/MLHD sont mis à l'épreuve... Rappelons tout de même que le Plan est passé en CTM (Comité technique ministériel)... Hum hum... Mais nous croisons tous les doigts...très fort.*

Lors du CTM du 17 juin, le Secrétaire Général s'est voulu rassurant en rappelant aux organisations syndicales que nous avons quand même un rapport de l'audit du CGEDD en notre faveur et que c'était un plan sur 3 ans.

Sur les courriers des organisations syndicales restés sans réponse de la ministre

La présidente de la CAP dit qu'elle ne s'exprime pas sur la façon dont la ministre gère le dialogue social.

Sur la volumétrie du plan

L'administration rappelle que la volumétrie a été arrêtée depuis plus d'un an par la ministre, qui en a informé les organisations syndicales et qui est allée chercher le financement correspondant.

Sur la répartition LA (liste d'aptitude) / EP (examen professionnel)

« Les choses son suffisamment compliquées...On ne revient pas sur ce qui a été passé en concertation (réunions de concertation avec les organisations syndicales) : 2/3 LA et 1/3 Exa pro. »

Sur le respect des consignes de la DRH (réunions de concertation locale)

La présidente de la CAP ne pense pas que ce soit la règle générale. « Qu'il y ait des loupées, c'est possible. La DRH a demandé aux chefs de service d'être « acteurs pour la réussite du plan de qualif. »

Si certains ne font pas ou ne comprennent pas, il suffit d'en informer la DRH.... »

Concernant le dialogue social : « le dialogue social est nécessaire et c'est gravissime de ne pas respecter la qualité du dialogue social »

Sur le retour des réunions d'harmonisation régionale : « Il ne faut pas s'émouvoir si les harmonisateurs n'ont pas encore renvoyé aux services les listes de propositions : certains ont demandé un délai supplémentaire à la DRH pour la transmission des documents . »

Listes de propositions LA « Plan de requalification » / Listes TA 2017 (avancements de grades) : « **Les services doivent faire preuve de bon sens pour allonger les listes de propositions au TA AAP1 si des agents figurent aussi sur les listes « LA Plan de requalification ».** »

Commentaire CGT :

L'administration répond toujours que les représentants du personnel exagèrent. La CGT ne manquera pas de faire remonter à la DRH tous les dysfonctionnements portés à sa connaissance.

Les élu-e-s en CAP locale devront s'assurer que les services feront preuve de bon sens en allongeant les listes si cela s'avère nécessaire.

Consulter le dossier [Plan de requalification](#) sur le site internet du SN PTAS CGT

(Accueil du site > CARRIÈRES > Catégoriel > Plan de requalification)

Volet du plan de requalification	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Total
C en B filière administrative	100 % LA (600 postes) : Automne 2016	100 % Exa pro (150 postes) : 1er semestre 2017	100 % Exa pro (150 postes) : 1er trimestre 2018	LA : 600 postes (2/3)
				Exa pro : 300 postes (1/3)

Extrait du document mis à jour par la DRH suite à la réunion du 25 février 2016

PPCR – INVERSIONS DE CARRIÈRES

La présidente de la CAP dit qu'il n'est pas exclu que les choses évoluent mais que le dossier est entre les mains de la DGAFP et du Budget. Elle redit que le but du PPCR est d'améliorer entre autres le parcours professionnel des catégories C. Elle ajoute qu'« **effectivement, ce n'est pas intéressant pour certains agents** » et que « c'est injuste, mais que le plan de requalification doit être une réussite ».

Elle précise que la DRH a envoyé aux services une note leur demandant si des agents avaient d'ores et déjà refusé d'être proposés et que pour le moment il y avait très peu de remontées.

Elle invite les organisations syndicales à poursuivre de leur côté les démarches entreprises pour que

des corrections soient apportées au PPCR sur les inversions de carrières.

Commentaire CGT :

La CGT a demandé aux agents proposés de ne pas refuser d'être proposés. En effet, la CAP « LA SACDD Plan de requalification » aura lieu mi-septembre. Bien sûr que la CGT ne baisse pas les bras ! Nos ministères n'ayant plus aucune marge de manœuvre face à la Fonction publique et au Budget, le rapport de force s'avère de plus en plus important face aux décisionnaires.

C'est pour ces raisons que la CGT invite les agents à se mobiliser, avec la CGT, pour défendre leurs revendications.

TRANSMISSION DES PM 104 AUX ÉLU-E-S

L'administration répond que les processus de mobilité sont appliqués de la même manière pour tous, que c'est un problème d'économie générale.

La CGT a opposé que la CAP nationale « mobilités » pour les adjoints administratifs, se substituait aux CAP locales des services d'accueil qui n'en avaient pas ; que le corps des adjoints administratifs étant un corps à gestion semi-déconcentrée, contrairement aux autres corps à gestion centralisées, que le processus devait donc être différent. La majorité des élu-e-s en CAP locale disposent des PM 104, il n'y a pas de raison que cela ne soit pas le cas pour cette CAP.

La présidente de la CAP, sensible aux arguments de la CGT, a laissé entrevoir une ouverture..

Commentaire CGT :

Lors de précédents mandats de la CAP nationale, les PM 104 étaient fournis sans problème. Cette rétention d'informations jusqu'au matin de la réunion de la CAP n'est pas acceptable. Ces pièces indispensables doivent être transmises tout comme les autres documents préparatoire afin d'assurer correctement la défense des agents. De la part d'une DRH qui prône la qualité du dialogue social, rester sur cette position serait incompréhensible.



Approbation du PV de la séance du 8 décembre 2015

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Commentaire CGT : les élu-e-s félicitent la Présidente de procéder enfin à l'approbation d'un PV récent, mais s'interroge sur le nombre de PV restant à approuver, dont certains datent de 2014...

Réductions d'ancienneté 2015

L'administration continue à exclure 10 % des agents et propose des critères de non attribution qui sont soumis aux membres de la CAP pour avis.

Conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié et de l'arrêté du MEDDE/MELT du 24 février 2012 modifié :

- ne sont pas « bonifiables » les agents ayant atteint l'échelon sommital de leur grade.
- ne sont pas « bonifiables » les stagiaires.
- l'enveloppe de mois à distribuer est calculée sur 90 % de l'effectif à prendre en considération (EPC) qui englobe tous les agents évalués d'un même corps à l'exclusion de ceux ayant atteint l'échelon sommital de leur grade.

CALCUL DE L'ENVELOPPE 2015

	AA2	AA1	AAP2	AAP1	TOTAL
Effectif à prendre en considération	46	58	75	109	288
Reliquat 2014					91,4
Enveloppe de mois à distribuer (90% de l'EPC + reliquat)					350,6

RÉSULTAT DE L'EXERCICE DES SERVICES POUR 2015

	AA2	AA1	AAP2	AAP1	TOTAL
Agents éligibles	46	58	75	109	288
Nombre d'agents n'ayant pas donné satisfaction (1)	1	1	0	0	2
Nombre d'agents pouvant bénéficier d'un mois de RA	45	57	75	109	286
Reliquat de mois					64,6

Le nombre de mois est suffisant pour attribuer 1 mois à tous les agents susceptibles de bénéficier d'un mois de réduction d'ancienneté.

CRITÈRES SUPPLÉMENTAIRES DE NON ATTRIBUTION

	AA2	AA1	AAP2	AAP1	TOTAL
Agents éligibles radiés	0	0	2	9	11

Commentaire CGT : Comme l'exercice est réalisé à l'année n-1 et ne prend en compte que les agents présents le jour de la CAP, l'administration fait des économies sur le dos des agents.

SCÉNARIO PROPOSÉ AUX MEMBRES DE LA CAP :

Non attribution de réduction d'ancienneté aux 11 agents radiés et report du reliquat de 75,6 mois (64,6 + 11) sur l'enveloppe de 2016.

La présidente de la CAP fait remarquer que les agents ont toujours la possibilité de faire un recours.

La CGT s'abstient pour montrer son désaccord de principe au système qui prévoit de « punir » une minorité pour attribuer un petit mois de bonification au reste de l'effectif.

Comme d'habitude, le scénario proposé par l'administration est adopté.

(rappel : Les CAP émettent un avis. La décision finale est validée par la DRH qui délègue généralement ses pouvoirs au président de la CAP nationale.)

Chaque année nous rappelons le ridicule de la situation : dans une Fonction Publique qui, désormais, est censée calculer le moindre coût, il reviendrait bien moins cher d'accorder un mois de réduction à tous les agents que de réaliser un tel exercice chaque année.

Eh bien sous cure d'austérité le calcul a été « radical » : l'enveloppe 2016 sera la dernière !

Intégration

NOM Prénom de l'agent	Service d'accueil	Grade	Date d'intégration	Avis CAP
MUNOZ Céline	ENTPE	AA2	01/07/2016	Favorable

Une seule demande est présentée aux élu-e-s. Il s'agit d'une demande complète. Les membres de la CAP approuvent à l'unanimité cette demande d'intégration qui sera effective au 1^{er} juillet 2016.

Titularisation de contractuel « travailleur handicapé »

Les représentants de l'Administration et du Personnel revoient le cas d'un agent vu à la CAP du 8 décembre 2015. Il s'agit d'un rapport d'étape à 6 mois dans le cadre d'une prolongation de stage d'un an. Les élu-e-s reçoivent très favorablement la proposition de titularisation après 6 mois de prolongation de stage émise par l'Administration.

Commentaire CGT : Les services doivent tout mettre en œuvre pour accueillir dans les meilleures conditions les agents contractuels (stagiaires) « travailleur handicapé ». Force est de constater que là où les services investissent dans ce domaine, l'année de stage se déroule sans aucun problème.

Mobilités

Date d'effet : 01/07/2016 sauf entente entre les services et l'agent.

N° de poste	Service d'accueil	NOM Prénom de l'Agent	Avis CAP
188524	ENTE (69)	KHAMALLAH Lynda	Favorable
188525	ENTE (69)	----	Poste non vacant
188526	ENTE (69)	MERCHAT Elodie	Favorable
188531	ENTE (69)	PERRET Estelle	Favorable

Les PM104 doivent être fournis aux élu-e-s afin qu'ils-elles puissent travailler correctement et exercer leur rôle de représentants du personnel dans de bonnes conditions. Après avoir été informé-e-s du motif défavorable attribué à une candidature, les élu-e-s CGT indiquent qu'ils ne voient pas pourquoi un poste de comptable en charge des frais de déplacement peut être considéré comme un poste sensible. Pour eux, ce motif n'est pas recevable.

La Présidente explique que le service concerné est un établissement public dont le fonctionnement ne peut être comparé à celui d'un service classique de notre Ministère.

Commentaire CGT : Cet argument est vide de sens : en quoi la gestion des frais de déplacements gérés par un fonctionnaire d'État serait-elle plus sensible dans un établissement public ?

Calendrier prévisionnel des CAP



Calendrier prévisionnel des CAP

CAP AAAE

Prochaine réunion de la commission : Pré-CAP « promotion » 1^{er} décembre 2016

Les 14 et 15 décembre 2016 : Promotions 2017 (avancements de grades) + Mobilités (services sans CAPL)

La CAP nationale qui examinera les propositions d'avancements de grades (TA) au titre de l'année 2017 est programmée les 14 et 15 décembre 2016

CAP locales « promotions 2017 » (TA, advancements de grades) : en cours

Les réunions de concertation locale pour les TA (Tableaux d'avancements) 2017 se sont tenues

CAP SACDD

Les 13, 14 et 15 septembre 2016 : LA « Plan de requalification » 2016

Vos élues CGT à la CAP des SACDD :

Christelle BARDEAU – christelle.bardeau@landes.gouv.fr

Laurence RETHORE - laurence.rethore@developpement-durable.gouv.fr

Consulter la « [circulaire promotions 2017](#) »
(principes de gestion) ainsi que la lettre
d'accompagnement envoyée aux services

Consigne donnée aux sections du SNPTAS CGT :

Solliciter sa direction pour avoir la liste des agents proposés sur LA (liste d'aptitude) au niveau régional : l'harmonisateur lui a communiqué les listes.

La circulaire « promotion 2017 » le recommande mais n'introduit pas d'obligation...



Défendez-vous, rejoignez la CGT

en contactant localement un représentant

BULLETIN D'ADHESION à remettre à un militant CGT local ou à un(e) élu(e) CGT à la CAP

Nom : Prénom : Indice :

EP, Service (DDTM, DIR, DREAL ...) : Adresse :

.....
Signature

NOTA BENE : dorénavant les cotisations
ouvrent droit à un CREDIT D'IMPÔT (66 %)
sauf déclaration frais réels

Je souhaite adhérer
au SN PTAS CGT

Syndicat National des Personnels Techniques, Administratifs et de Service (SNPTAS) CGT du MEEM/MLHD
Visitez notre site internet : <http://www.snptas-cgt.net>

ou adhérez en ligne : <http://www.snptas-cgt.net>