

**Transition écologique et Cohésion des territoires - Transition énergétique - Mer**

“ **Un vote massif des agents de catégorie C pour la CGT, afin d'obtenir une vraie politique sociale, salariale, et défendre les missions publiques** ”

**Défendre les personnels et faire reconnaître les droits et garanties collectives par le vote CGT**

La loi de la transformation de la fonction publique de 2019 a défini une nouvelle organisation des CAP.

En fusionnant les CAP des catégories C, le gouvernement concrétise sa volonté d'individualiser davantage, la gestion des carrières et des rémunérations et d'effacer les spécificités statutaires de chaque corps. Cette logique entend attaquer le principe d'une fonction publique où les droits des personnels sont attachés à leur statut et à leur niveau de qualification, et qui ne dépendent pas de leur poste.

Les avancements de grade et les mobilités\* ne relèvent plus des CAP. Néanmoins, elles traitent toujours les recours, les prolongements de stage ou les refus de titularisation, et peuvent être réunies en formation disciplinaire. Ce sont des questions individuelles majeures pour les agents.

Il est donc indispensable de désigner de nombreux représentants CGT, expérimentés, dynamiques, ayant toujours fait preuve de détermination, de fermeté, d'opiniâtreté, mais aussi de réactivité, de combativité, face aux injustices.

La réduction des prérogatives des nouvelles CAP, constitue aussi une remise en cause de l'intervention des organisations syndicales pour défendre nos droits et nos intérêts.

Pour la CGT, ces instances restent toujours un lieu où les candidat-e-s, que vous élirez, défendront les intérêts collectifs, en faisant reconnaître l'imputabilité totale ou partielle de l'administration en cas de mise en cause disciplinaire.

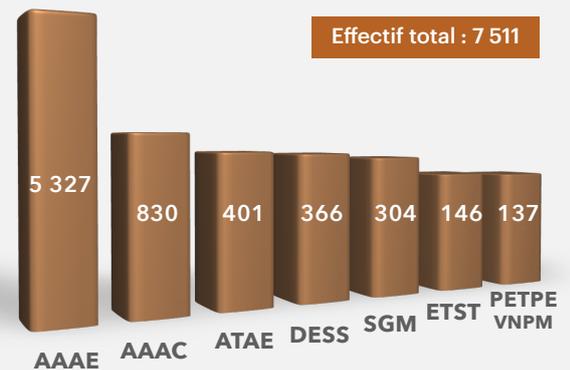
\* Une plate-forme mise à disposition des organisations syndicales permet de signaler des situations particulières à la DRH du ministère. N'hésitez pas à contacter un-e représentant-e CGT ou un-e élu-e en CAP.

La CAP compétente à l'égard des corps relevant de la catégorie C du ministère chargé de la transition écologique a été créée par l'arrêté du 28 mars 2022.

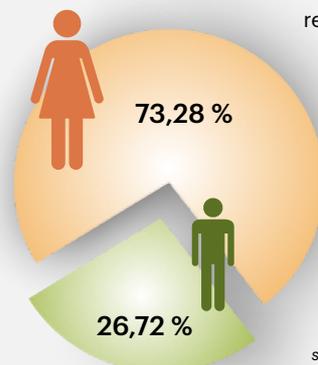
**La CAP regroupe sept corps :**

- **AAAE** (adjoints administratifs des administrations de l'État)
- **AAAC** (adjoints d'administration de l'Aviation civile)
- **ATAE** (adjoints techniques des administrations de l'État)
- **DESS** (dessinateurs)
- **SGM** (syndics des gens de mer)
- **ETST** (experts techniques des services techniques)
- **PETPE VNPM** (personnels d'exploitation des travaux publics de l'État de la branche « voies navigables, ports maritimes », hors VNF)

Effectifs au 1er janvier 2022



Répartition F / H pour l'ensemble des corps catégorie C relevant de la CAP



source DRH

**Avec la CGT, obtenons une juste reconnaissance de nos carrières et de nos qualifications**

## COMPÉTENCES DES CAP (rappel)

Les CAP sont réunies à l'initiative de l'administration sur les projets de décision individuelle suivants :

- licenciement du fonctionnaire titulaire
- questions relatives au recrutement des travailleurs handicapés
- rejet d'une demande d'action de formation ou d'une période de professionnalisation
- refus d'une demande de congé de formation professionnelle

Les CAP sont saisies à la demande du fonctionnaire sur les projets de décision individuelle suivants :

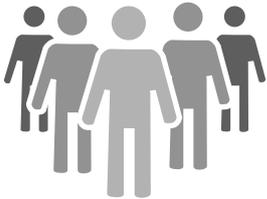
- refus d'une disponibilité
- refus d'autorisation d'exercice à temps partiel
- refus d'autorisation d'absence pour une préparation à un concours administratif ou une action de formation continue
- refus de mobilisation du CPF
- refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- refus d'une demande de congés au titre du CET
- révision du compte-rendu de l'entretien professionnel



**Les candidat-e-s CGT seront porteurs de toutes les revendications relatives à la gestion des personnels, à la carrière, aux droits individuels et collectifs, au sein ou hors de la CAP.**

**Elles et ils porteront les revendications des personnels, notamment lors des discussions sur les lignes directrices de gestion, et à tous les niveaux.**

### RECRUTEMENT



Pour la CGT, en matière d'effectifs, on est loin du compte : nous revendiquons pour le pôle ministériel 20 000 postes supplémentaires sur 5 ans, soit 4 000 par an, afin d'assurer l'ensemble des missions.

**Pour augmenter les effectifs, notamment dans la catégorie C, la CGT revendique l'organisation de recrutements statutaires par des concours.**

La contractualisation - recours à des personnels vacataires, contractuels - n'est pas une solution soutenable, ni pour les salariés embauchés (emplois précaires), ni pour les agents (palliatif éphémère), ni pour l'avenir : il est très difficile, voire impossible, de maintenir une compétence technique avec des contrats de courte durée.

Le statut de fonctionnaire garantit l'indépendance de l'agent dans le cadre de ses missions et le respect de l'égalité de traitement des usagers du service public.

La CGT dénonce les mutualisations, externalisations et abandons des missions effectuées par les agents de catégorie C. Trop de collègues se retrouvent dans des situations anxiogènes avec une charge de travail démesurée, impossible à assurer. L'ensemble de la communauté de travail est impacté, le niveau de service est dégradé, mais les réformes de la fonction publique se poursuivent à un rythme effréné. L'objectif est de rétrécir le périmètre des fonctions de l'État face aux intérêts privés.

### FORMATION INITIALE ET CONTINUE

**Une offre pertinente quantitative et qualitative de formations, initiales et continues, qualifiantes, est primordiale pour l'exercice des missions de Service Public.**

Nous revendiquons la mise en place d'une réelle politique de formation afin de se réapproprier des missions dans les domaines des transports, de la mobilité et des infrastructures, de l'habitat et du logement, de l'aménagement du territoire, de l'écologie terrestre et maritime, et de la prévention, la prévision et la gestion des risques afin de répondre aux besoins des citoyens.

Des formations doivent être organisées, dans chaque service, afin qu'aucun agent ne soit pénalisé (situation familiale, santé...) et ne se limitant pas à un simple compagnonnage. Nous considérons que le développement du numérique plébiscité par notre administration, notamment dans le domaine de la formation, a souvent des conséquences nuisibles : suppression de missions, exclusion d'agents, déshumanisation... Pour la CGT, le "distanciel" n'est pas adapté pour une formation de qualité.

Maritime : La CGT a redemandé qu'un « passeport formation » reprenant l'ensemble des qualifications nécessaires à l'exercice des missions, soit défini au niveau de la DGAMPA (Direction Générale des Affaires Maritimes, de la Pêche et de l'Aquaculture) pour chaque métier et chaque agent. Dès lors, le droit d'accès à la formation deviendrait opposable, la volumétrie des formations serait plus simple à planifier, à financer et à programmer. La CGT veillera à la mise en œuvre de ce chantier.



## RÉMUNÉRATIONS

**La revalorisation du point d'indice des fonctionnaires de 3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022 est loin d'être à la hauteur.**

Depuis 1981, la valeur du point d'indice a reculé de 44 % ! Avec l'inflation, la revalorisation couvre à peine plus de la moitié de l'augmentation des prix. Évidemment les fonctionnaires de catégorie C sont les plus impactés !

La revalorisation de 50 % du point d'indice avec l'intégration de l'ensemble du régime indemnitaire dans le traitement soumis à pension civile sont des revendications essentielles, sans lesquelles toutes les autres exigences seraient sans fondement.

La grille indiciaire doit démarrer au minimum à 120% du SMIC (la CGT revendique un SMIC à 2 000 €) au premier niveau de grade avec une augmentation immédiate minimum de 10% et de 50 points d'indice.

La CGT refuse toute rémunération individualisée et modulée au soi-disant « au mérite ». Elle est favorable à la suppression, à terme, de l'indemnitaire (primes) et sa transformation en points d'indice.

## CARRIÈRE

**Mobilités : pour la possibilité de gérer sa carrière avec des mobilités choisies !**

La CGT s'insurge contre l'opacité des processus d'affectation. Les mobilités subissent les contraintes, souvent aberrantes, des règles issues de la LOLF, mais rarement dans l'intérêt de l'évolution professionnelle, ni même dans l'intérêt des missions de Service Public.

**Réorganisations, restructurations...**

Avec la suppression des missions, les mobilités fonctionnelles imposées entraînent souvent des mobilités géographiques. Avec la poursuite des transferts, la seule alternative possible pour continuer à exercer son métier est d'accepter la mobilité. Dans ce cas de figure, de plus en plus d'agents sont contraints de changer d'employeur mais également parfois, de lieu de résidence. De fait, c'est aussi une mobilité géographique imposée. Les mesures dites d'accompagnement de l'administration ne la dédouane pas de sa responsabilité (désengagement de l'État). Ces mesures sont largement insuffisantes au regard des conséquences de ces mobilités qui résultent, la plupart du temps, d'un choix par défaut.

Vous pouvez compter sur les représentant-e-s CGT pour défendre les droits des agentes et agents touché-e-s par des réorganisations, des restructurations, afin qu'elles et qu'ils puissent disposer du temps nécessaire pour, si besoin, trouver un poste et bénéficier notamment d'un droit de remord.

**Pour le déroulement de carrière des agents de catégorie C, la CGT revendique :**

✓ **Un corps à deux grades**

Les mesures prétendument sociales des gouvernements successifs ont conduit à un tassement des grilles indiciaires. Un agent de catégorie C recruté au bas de l'échelle (C1, AA) change d'indice à compter de la cinquième année d'affectation, pour gagner... deux points seulement ! Et l'ajout de trois échelons en grade C3 (AAP1) contraint les plus anciens à prolonger leurs carrières de neuf années supplémentaires pour obtenir l'indice 473.

Limité à deux grades, le corps serait « repyramidé » de manière équilibrée, fluidifierait les déroulements de carrière et préserverait l'évolution du plus grand nombre jusqu'au plus haut du corps.

✓ **Des taux d'avancements revus à la hausse**

Pour garantir une carrière linéaire et une juste reconnaissance du parcours professionnel, il est aussi indispensable d'adapter des taux d'avancements élevés. Cela est complémentaire de la refonte des grilles indiciaires.

✓ **"Coup de chapeau"**

Pour tous les agents, au moins six mois avant leur départ en retraite, la CGT a demandé un avancement au grade supérieur ou la promotion dans le corps supérieur (selon le grade détenu), sans contingentement.



## ✓ Accès à la catégorie B

Un nombre conséquent de postes offerts chaque année à la liste d'aptitude (LA), aux concours et examens professionnels, est indispensable pour la reconnaissance des qualifications, sans mobilité géographique imposée et sans perte de salaire sur le déroulé de carrière.

La CGT ne se positionne pas pour le regroupement des corps à faibles effectifs. Fermement opposée à l'externalisation des missions exercées par les personnels de catégorie C, elle revendique des recrutements à hauteur des besoins.

La CGT se bat pour la reconnaissance des qualifications des personnels, qui passe forcément par des mesures significatives, permettant l'accès à la catégorie B. Les agents exerçant déjà des missions correspondant à un niveau de catégorie supérieure doivent être reclassés automatiquement.

## Revendications pour chacun des corps composant cette nouvelle CAP, pour le passage à la catégorie supérieure :



### Stop à l'abandon des missions et au gâchis des compétences

#### AAAE (5 327 agents)

Durant au moins trois années, la mesure d'urgence consisterait en un nouveau plan de requalification de C en B par Liste d'Aptitude spécifique, avec la prise en compte de l'ensemble de la carrière. À dessein, un recensement des AAAE exerçant des fonctions de catégorie B est nécessaire, car les proportions sont très importantes (au strict minimum 25 %, selon l'administration, mais en réalité beaucoup plus).

#### AAAC (830 agents)

Il est impératif de maintenir le statut particulier de l'ensemble des adjoints d'administration de l'aviation civile et de procéder à un recrutement conséquent d'AAAC, afin de remédier au manque criant d'effectifs. Néanmoins, une amélioration des perspectives de carrière s'impose, en augmentant significativement le nombre de postes aux examens professionnels et les taux de promotion pour l'accès à la catégorie supérieure.

#### ATAE (401 agents)

L'accès à la catégorie B doit faire l'objet d'un plan de requalification spécialement dédié à ce corps, trop longtemps délaissé par notre administration.

La CGT, résolument contre l'externalisation des missions techniques exercées par les ATAE, demande la poursuite du recrutement pour les assurer en interne.

#### SGM (304 agents)

La CGT déplore que la DGAMPA (direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture) maintienne artificiellement un corps sans recrutement. Il n'est pas admissible que des centaines de Syndics des Gens de Mer se voient assignés à "résidence

statutaire" tandis que l'administration les mobilise à des tâches de techniciens supérieurs sans les payer en retour. Elle a demandé le déploiement d'un dispositif de requalification des agents en catégorie B, leur corps étant mis en extinction. À ne pas reconnaître ni valoriser les métiers maritimes, l'administration est parfois en proie à des difficultés à trouver des personnels à même de remplir les missions.

#### DESS (366 agents) et ETST (146 agents)

Les chantiers relatifs à ces deux corps, proposés par l'administration dans le cadre de l'agenda social 2020-2022 (chantiers non mis en oeuvre du fait de la pandémie...) prévoient :

- l'intégration des dessinateurs dans le corps des adjoints techniques
- la mise en place d'un plan de requalification en TSDD par la voie de la liste d'aptitude ouvert aux seuls ETST.

Ces mesures proposées par le pôle ministériel ne correspondent pas à nos revendications. Elles ne répondent ni à la légitime reconnaissance attendue par l'ensemble des agents, ni à l'urgence de la situation, ni aux besoins de recrutements du ministère.

La CGT revendique toujours le reclassement de la totalité des Dessinateurs et des ETST au 1er grade des techniciens supérieurs. Au rythme auquel l'administration avance, il n'y aura bientôt plus d'agent sous ces statuts, la requalification ne coûtera rien !!!

#### PETPE VNPM (137 agents)

Ces agents doivent bénéficier d'un accès privilégié à la catégorie B, avec un contingent de postes de promotions réservés, dans le corps des techniciens supérieurs (dans la spécialité correspondante). La CGT est contre l'extinction de ce corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État de la branche « voies navigables, ports maritimes » (hors VNF) et milite pour un renforcement des effectifs.



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Vos candidat-e-s seront particulièrement attentifs-ces à cette question. La CGT exige de réelles mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Les pratiques de gestion non discriminantes pour les femmes, l'accompagnement de celles-ci dans leur déroulement de carrière, ainsi que la fin des disparités indemnitaires entre les corps administratifs et techniques et entre ministères seront des points de vigilance pour vos élu-e-s CGT.

## Pourquoi voter pour le syndicat CGT ?

Nous sommes force de propositions, nous nous efforçons d'être représentatifs de tous les corps et présents partout, pour favoriser la proximité avec les agents. Ainsi, avec la CGT, vous avez l'assurance d'une permanence qui ne fera jamais défaut, quels que soient la situation locale ou le contexte politique et social.

**Vous connaissez la CGT depuis bien longtemps, vous reconnaissez la compétence, le sérieux, le dévouement, la détermination et l'efficacité dont elle fait preuve pour la défense de vos intérêts.**

La CGT est présente et défend vos intérêts dans toutes les instances de nos ministères et ses services. La force de la CGT, c'est aussi sa capacité à appréhender les situations relevant de réalités professionnelles spécifiques. Vos candidat-e-s CGT s'engagent à assurer la défense de tous les corps de catégorie C, qu'elles et qu'ils sont amené-e-s à représenter, en liaison avec les syndicats CGT de chaque secteur : écologie, aviation civile, maritime, exploitation...

### Nos candidat-e-s

#### représentatifs de tous les corps des catégories C du Ministère :

1. **Monique ESQUENET AAAE**, VNF
2. **Denis EYCHENNE, AAAE**, DDTM 13
3. **Nadia IKENE, AAAC**, DGAC-SG-SNIA
4. **Jean-Michel BIRIEN, AAAE**, CMVRH\*
5. **Nathalie CENTO, SGM**, DIRM Méditerranée
6. **Amire BOINA, DESS**, DEAL Mayotte
7. **Sylvain CIOLKOWSKI, AAAE**, DDTM 62
8. **Eric ROBERT, PETPE**, DDTM 35
9. **Laurence HERBELOT, AAAE**, CEREMA-DAF
10. **Sarah CLIMENT, AAAC**, DGAC-SG
11. **Nicole MONDOR, AAAE**, DEAL Martinique
12. **Marie-Joséphine RAHARISON, AAAE**, AC\*\*
13. **Camille LEGRAND, ETST**, CEREMA-Dter IdF
14. **Nadiège CLAVER, AAAE**, AC-CGDD
15. **Brigitte NOUGUES, AAAE**, DREAL Grand-Est
16. **Amira BEN HADJ ALI, AAAE**, DDT 95

\* CVRH (Nantes) \*\* AC (Administration Centrale)

**Vote électronique uniquement**

**du 1<sup>er</sup> au 8 décembre, dernier délai !**

**8 DÉCEMBRE 2022**  
Elections professionnelles Fonction publique



**CAP compétente à l'égard des agents de cat. C**

**essentielle  
pour nos droits  
pour le service public**