

### CAP des 10 et 11 février 2016

#### Points à l'ordre du jour :

- Liste d'Aptitude à AAE 2016
- Concrétisation des promotions antérieures LA AAE et Tableau d'Avancement à APAE
- Mobilités 2016-5
- Intégrations, détachements, déprécarisations
- Réorganisations de services
- Recours PFR
- Infos sur loi titularisation, projets bilans de gestion corps AAE 2013 et 2014, nominations CAEDAD au 01/01/2016

#### Vos élues CGT à la CAP :

**Jocelyne Pelé, Titulaire (excusée)**

Jocelyne.pele@i-carre.net - 06.24.35.20.87

**Marie-Christine Van Marle, Suppléante**

Marie-christine.van-marle@i-carre.net - 01.40.81.90.78

**Expert CGT les 11 et 12/02 : Jean-Bernard Marcuzzi**

Jean-bernard.marcuzzi@i-carre.net

- Négociation salariale : Communiqué intersyndical FP
- Réforme territoriale : arrêtés FP et communiqués intersyndicaux DREAL fusionnées
- COP 21 suites : analyse du SN PTAS CGT
- Communiqué CGT Fonction Publique sur le temps de travail du 16/02/16
- 8 mars - Journée internationale des droits des femmes
- Instruction du gouvernement : retrait conduite d'opération des services du MLHD du 10/02/16
- Circulaire Promotions 2017
- Grille salaires AAE au 01/01/16
- Loi travail : non merci !  
**Signez la pétition**

**A consulter sans  
modération !**

### Déclaration des élues CGT

« La CGT se doit de dénoncer le passage en force qui remplace de plus en plus le dialogue social, d'une part, et, d'autre part, la répression pénale de l'action syndicale qui assimile à des délinquants les salariés défendant leur emploi.

Passage en force, tout d'abord : ainsi, le prochain Conseil Commun de la Fonction Publique, le 17 février prochain, se verra communiquer *«pour information»* un nouvel article ajouté au projet de loi créant le compte personnel d'activité pour tous les salariés. Cet article ouvre la possibilité pour le gouvernement de prendre par ordonnance *« des dispositions de niveau législatif visant à créer et à définir le cadre d'un compte personnel d'activité pour chaque agent public »*.

Sans engager le débat sur le fond, il est inacceptable, après l'épisode du PPCR qui bafoue la représentativité syndicale, que de plus en plus de décisions soient prises par ordonnance.

Pénalisation de l'action syndicale, ensuite : les élues CGT à la CAP des attachés apportent tout leur soutien aux militants CGT de Goodyear condamnés à 24 mois de prison, dont 9 mois fermes, alors qu'ils luttent pour leurs emplois, tandis que ceux qui prennent en otages et détruisent des milliers de vies pour plus de profits ne sont pas condamnés, ni même poursuivis. Après les manifestations de soutien du 4 février, la campagne de mobilisation va s'intensifier... »

*suite pages 2 et 3*

## Calendrier

**Prochaines CAP : 7 juin (mobilités 2016-9), 23 juin (TA AAHCE 2016)**

**Faire remonter vos dossiers aux élues CGT**

## **(suite de la déclaration élues CGT à la CAP)**

« ... Sur le plan des rémunérations, 2016 est la 6ème année consécutive de blocage de la valeur du point d'indice. Cela correspond fin 2015 pour les agents de la Fonction Publique, à une perte de pouvoir d'achat de près de 5% depuis 2010 et de près de 14% depuis 2000, en fonction de l'évolution des prix calculée par l'INSEE. Soit une perte mensuelle de 400 à plus de 500 euros pour un attaché ou un attaché principal au dernier échelon. Sans compter la hausse des cotisations de retraite, qui continuent d'augmenter pour passer de 7,85% du traitement brut en 2011 à 11,10% en 2020 alors que les salaires, eux, n'augmentent pas.

Mais voilà que vient aussi la fin des déroulements de carrière, puisque le protocole PPCR va mettre fin aux réductions d'ancienneté d'échelon. Pour notre corps, une mesure de simplification pour une fois positive avait inclus une réduction automatique d'ancienneté d'un mois par an dans le déroulement de carrière, par le décret du 19 décembre 2014. Si on se réfère aux documents actuels, cette mesure devrait être annulée. Nos durées d'échelon vont-elles être allongées après avoir été réduites ? Allons-nous être déclassés après avoir été reclassés ? Que de travail inutile, sans cesse recommencé, pour nos collègues de GAP. Et que de perte que ne compense à l'heure actuelle aucun gain.

Au moment où nous allons passer au RIFSEEP, nous nous étonnons de n'avoir toujours eu aucun bilan 2014 ni 2015 de la PFR. Mme Avezard nous a indiqué que les organisations syndicales seront consultées sur la note de gestion, que les comités techniques le seront sur la cotation des postes et que le recours en CAP sera maintenu. L'analyse de la CGT n'a pas changé : le RIFSEEP est conçu uniquement pour faire des économies sur l'indemnitaire. Les grilles sont élaborées pour que seule une minorité de plus en plus réduite atteigne la cotation la plus élevée et les discriminations existantes entre filières technique et administrative sont maintenues. Qui plus est, la DRH n'entend même pas respecter les textes réglementaires ; alors que le décret et la circulaire prévoient un réexamen du montant de l'IFSE en cas de changement de fonctions, y compris dans un même groupe, notre ministère s'apprête à limiter ce réexamen au changement de **groupe** de fonctions. Pour la CGT, c'est inacceptable et la persistance dans cette voie entraînerait un recours contentieux. Après des années de blocage des salaires, nous sommes sur la voie du blocage des primes – et ce n'est pas l'intégration de quelques points d'indemnitaire dans le traitement indiciaire qui le compensera.

L'accès à l'emploi fonctionnel de CAEDAD nous semble par ailleurs toujours aussi insatisfaisant, puisque d'après les éléments récemment communiqués, sur 36 postes fléchés par la DRH aux 4 derniers cycles de mobilité, seuls 3 ont donné lieu à une nomination dans l'emploi. La CGT demande qu'un groupe de travail soit réuni sur ce sujet, de même que sur le régime indemnitaire des attachés hors classe. En effet, le cumul du détachement dans l'emploi fonctionnel et de la promotion à la hors classe est une aberration. Il convient de mettre en place un dispositif permettant aux CAEDAD de ne pas perdre de primes en passant hors classe, tout en évitant que les postes de hors classe et de CAEDAD soient trustés dans une logique de cumuls. Nous souhaitons disposer rapidement d'un état comparatif de l'accès aux emplois fonctionnels et des pyramidages dans les ministères adhérant au CIGEM.

Pour ce qui concerne l'intégration des inspecteurs des affaires maritimes dans le corps des attachés ou des ITPE, la dernière réunion en date du 19 janvier nous a confirmé que le dossier risque une fois de plus d'aboutir à une perte de compétences et de spécificités pour nos collègues. Le principe initial de l'intégration dans le corps des attachés ou dans celui des ITPE basé sur les modalités de recrutement (qui distinguent 3 options : technique, scientifique ou administrative) est remplacé, pour accéder aux corps des ITPE, par une exigence restrictive de fonctions exercées à un moment donné de la carrière. Quand on voit le nombre d'ingénieurs qui exercent des fonctions administratives, on s'attendrait presque, dans cette logique de soit-disant préservation de la technicité du corps, à ce qu'ils soient eux-mêmes reversés dans notre corps d'attachés plus accueillant. Est-ce parce que nous coûtions moins cher que nous intégrons plus facilement des agents d'horizon divers ? Ou considère-t-on au MEDDE que les attachés n'ont aucune technicité propre ? Cette question amène à relancer celle des comités de domaine juridiques, marchés publics et autres fonctions supports, mal reconnues bien que de plus en plus essentielles. De plus, le reclassement proposé aux IAM, qui ne conserve pas la règle de l'indice égal ou immédiatement supérieur mais retient l'indice inférieur, risque de constituer un précédent inadmissible.

En matière de carrière et alors que les fusions de DREAL sont effectives depuis le 1er janvier, comment garantir que les perspectives de promotion des agents des DREAL fusionnées seront préservées ? Et comment offrir des débouchés en catégorie A à nos collègues secrétaires administratifs alors que la période transitoire d'augmentation (d'ailleurs toute relative) de postes de promotion de B en A due au CIGEM va se terminer ?

Une première réponse aurait dû être le plan de requalification de B en A. Mais ce plan, dont la nécessité était rappelée depuis bien longtemps par la CGT, arrive tardivement et dans une volumétrie nettement insuffisante (200 postes de B en A administratifs). De plus, le CIGEM handicape son application car, comment garantir que le concours interne permettra une promotion à des agents du MEDDE et du MLETR exerçant déjà des fonctions de catégorie A, plutôt que de constituer une aubaine pour bêtes à concours (ceci dit sans remettre en cause le principe du concours, système certainement le moins injuste mais qui comporte ses défauts) ? Rappelons que le rapport du CGEDD de 2013 estime à 38% les SACDD qui exercent des fonctions de responsabilité et d'encadrement.

La reconnaissance du travail et des qualifications des agents, et la préservation de leur motivation, doivent être des priorités. Et ceci particulièrement au moment où les restructurations en DREAL génèrent pour eux des difficultés grandissantes. Un climat anxieux règne dans les services fusionnés. Les agents se sentent éjectés. Même si les situations sont différentes selon les régions, leur seule certitude est que la réforme doit avancer coûte que coûte, souvent sans réelle concertation avec les organisations syndicales. Le pré-positionnement est une «foire aux postes» marquée par l'inégalité d'accès aux informations, la mise en concurrence, le mal être. La CGT s'inquiète en outre du devenir de l'action sociale dans les DREAL fusionnées et demande le maintien de tous les CLAS existants.

Nous abordons aujourd'hui dans cette CAP la liste d'aptitude 2016 au corps des attachés. Nos collègues promus devront effectuer une mobilité. Il leur faudra donc trouver un poste. Et nombre d'entre eux devront pour cela rencontrer leur futur chef de service, c'est bien normal. Or, les effectifs et les moyens de plus en plus contraints font que certains se voient refuser des autorisations d'absence et doivent prendre en charge leurs frais de déplacements. Cela n'est pas possible. L'administration ne peut pas à la fois contraindre les agents à trouver un poste et les empêcher de le chercher. La CGT demande qu'une note soit adressée par la DRH aux chefs de service pour rappeler que l'exigence de mobilité doit être rendue possible par les moyens appropriés.

La CGT a, avec FO et Solidaires, appelé à la mobilisation et à la grève le 26 janvier dernier pour la défense des conditions de travail et la revalorisation des salaires. Nous continuerons à inviter nos collègues à intervenir par tous les moyens possibles pour une fonction publique de proximité, garante de la cohésion sociale, et pour de véritables déroulements de carrière pour ses agents. »

**Résultats déjà envoyés, joints en annexe et consultables sur le site [www.snptas-cgt.net](http://www.snptas-cgt.net) :**



- **Mobilités 2016-5** (annexe 1)
- **Détachements** (annexe 2)
- **Titularisations** (annexe 3)
- **Intégrations** (annexe 4)
- **Réorganisations** (annexe 5)

## LA à AAE 2016

Nombre de promouvables : 4 844

Nombre d'agents proposés par les services : 344 (7%)

Propositions retenues par les harmonisateurs : 124 (2,5%)

Nombre de postes : 18 (0,4% des promouvables – 5% des agents proposés par les services – 14,6% des propositions harmonisées).

Harmonisateur	Nom et prénom	Service
DREAL Auvergne	PERRIN-BREUIL Nathalie	DDT Puy-de-Dôme
DREAL Bourgogne	MORENO Françoise	DDT Yonne
DREAL Centre Val de Loire	THIERY Sylvie	DREAL Centre Val de Loire
DREAL Champagne-Ardenne	PALSEUR-PLOIX Isabelle	DREAL Champagne-Ardenne
DREAL Franche-Comté	ROUSSOT Pascale	DREAL Franche-Comté
DREAL Languedoc-Roussillon	ABDELLAOUI Djamila	DDCSPP Aude
DREAL Limousin	VERGNENEGRE Daniel	DREAL Limousin
DREAL Midi-Pyrénées	BELLON Christine	DREAL Midi-Pyrénées
DREAL Pays-de-la-Loire	LE MANACH Viviane	DRAAF Pays-de-la-Loire
DREAL Poitou-Charente	FRUCHET Nicole	DDTM Charente-Maritime
DREAL PACA	REA Geneviève	DDTM Bouches-du-Rhône
DREAL Rhône-Alpes	ROGAI Samia	Préfecture du Rhône
	FAVRE-LORRAINE Anne-Marie	DDT Haute-Savoie
DREIA Île-de-France	BOGETTO Joël	DRIHL/UTHL 92
AC/DGITM	ALEXANIAN Nathalie	DGITM/DST
AC/DGPR	MERCHAN Marie-Carmen	DGPR/DAGSI
AC/SG	OUTREBON Catherine	DICOM
	GARCIA Christine	DRH

## Informations données en CAP et commentaires de la CGT

### LA à AAE 2016

**Félicitations** : aux 18 collègues inscrit-e-s sur la liste d'aptitude 2016 au corps des attaché-e-s à l'issue de cette CAP. La CAP a appliqué les principes de gestion en priorisant les SACDD ayant accédé à la classe exceptionnelle **par examen professionnel** et bien sûr, en privilégiant les fonctions exercées et la qualité du parcours professionnel. Si tous les agents retenus ont, sans qu'il soit possible d'émettre la moindre réserve, des dossiers «béton» permettant cette promotion, il faut reconnaître combien le faible nombre de postes rend cet exercice injuste et frustrant. D'excellents dossiers sont laissés de côté, parmi les 124 propositions retenues par les harmonisateurs<sup>1</sup>, parce qu'il n'y a pas assez de postes et nous nous demandons par ailleurs pourquoi certains dossiers proposés par les services ne sont pas retenus en harmonisation. La proposition a été faite d'intégrer, comme élément d'appréciation d'un dossier, les candidatures aux concours et examens pro pour l'accès au corps des AAE.

<sup>1</sup> Pour être dans la totale exactitude, il faut préciser que sur les 124 «propositions retenues» présentées à l'avis de la CAP, seules celles des SD sont harmonisées. Elles concernent 80 dossiers sur 124. Ne sont pas harmonisées les propositions de l'administration centrale et des services à compétence nationale (27 dossiers), du CEREMA (3 dossiers), de VNF (4 dossiers), des permanents syndicaux et sociaux (7 dossiers). La DRH harmonise les propositions de divers établissements tels que l'ENIM et l'IGN et ceux concernant les agents détachés (3 dossiers)

## **Mobilités 2016-5 et concrétisation des promotions en période de réforme territoriale**

Dans le cadre des mobilités simples, la CGT souhaite que les règles de gestion soient assouplies pour mieux prendre en compte les situations particulières générées par la réforme territoriale.

Pour la concrétisation des promotions et compte tenu de la raréfaction des postes et de l'instabilité des structures, la DRH est ouverte à l'augmentation de la validation des projets professionnels.

Un bilan sera fait à chaque CAP.

Un travail va par ailleurs être engagé par la DRH sur la mobilité dans le contexte actuel.

**La CGT a toujours été opposée à l'obligation de mobilité pour l'accès au principalat, que ne pratiquent pas les autres ministères.**

**En revanche, elle est attachée à ce que les agents puissent enrichir leur carrière par un parcours diversifié. Il y a actuellement une forte concurrence entre corps pour l'accès à des postes de responsabilités et nous entendons que les attaché-e-s puissent y accéder.**

## **RM (sous-direction des recrutements et de la mobilité) et ses compteurs – détachements et paradoxes**

Le SERM (schéma d'emplois et de recrutements ministériel) 2016 n'étant pas encore validé, les «levées de compteurs» pour l'accès des attaché-e-s CIGEM d'autres ministères, ne devraient pas être connues avant fin février-début mars. Une fois de plus, les élu-e-s CGT à la CAP ont protesté contre le manque de lisibilité des décisions de RM et la posture dédaigneuse de son sous-directeur (qui vient de quitter son poste ; espérons que cela augure une plus grande transparence) ne donnant pas d'information précise à la CAP (y compris à l'administration) sur les critères d'autorisation de recrutements externes. Dans ces conditions, la CAP a été amenée à émettre un avis défavorable à des détachements autorisés par RM car ils concernaient des régions et services attractifs pour les agents du ministère.

**Les élu-e-s du personnel entameront une démarche pour être reçu-e-s par cette sous-direction avant la prochaine CAP de juin 2016.**

## **Réorganisations de services :**

Nous notons qu'en DREAL Normandie, 7 encadrants ont exprimé leur désaccord sur la proposition d'affectation qui leur a été faite (une nouvelle proposition leur a été présentée le 21 janvier). En DREAL Bourgogne-Franche-Comté, 18 agents ont vu leur poste modifié de manière substantielle (sur le périmètre géographique, sur le positionnement hiérarchique ou sur le contenu) et 5 agents bénéficient d'un «plan de succession» en raison de la perte de niveau hiérarchique de leur poste. Prévus par la circulaire sur le pré-positionnement du 23 novembre 2015, les plans de succession consistent en un engagement écrit pris par le chef de service d'affecter des agents dont le poste a été supprimé ou modifié sur un poste qui va se libérer.

La CGT déplore que la liste des agents concernés ne soit pas transmise localement aux organisations syndicales pour l'ensemble des corps afin d'assurer un suivi cohérent des agents dans le cadre du pré-positionnement et en particulier ceux qui sont en situation de modification des missions. **Il est nécessaire que soient formalisés le suivi des agents en question et l'effectivité de leur réaffectation sur un poste de niveau hiérarchique équivalent.** Un point sera fait sur cette question à la prochaine CAP.

**La CGT demande par ailleurs que les demandes de mutation hors de leur DREAL, d'agents subissant une perte de niveau hiérarchique soient prioritaires** et que ne soit pas opposé aux agents des DREAL réorganisées souhaitant muter, le fait que leur poste n'est pas «encore» supprimé. Car quand tous les postes qui doivent l'être seront effectivement supprimés, il sera difficile d'en trouver d'autres... surtout correspondant aux souhaits de carrière et d'affectation géographique des agents concernés.

**La CGT demande également que toutes les nouvelles régions adressent le même type de rapport détaillé sur la situation de l'ensemble des agents.**

## Recours PFR 2014

Un dossier a été examiné par la CAP.

**ANCOLS** : maintien du coefficient de la part Résultats.

## Intégration des inspecteurs des affaires maritimes dans les corps des attachés et des ITPE

La DRH a indiqué que 4 cas d'écart entre formation et fonctions ont été résolus. Pour les reclassements en ITPE, est retenu l'échelon immédiatement inférieur (avec indemnité compensatrice)... pour qu'il n'y ait pas d'inégalité avec les IAM reclassés dans le corps des attachés. **L'avis de la CGT sur la question est que la solution ne doit pas consister à pénaliser les IAM intégrés ITPE par rapport à leurs collègues ingénieurs, mais garantir aux attachés (y compris les ex-IAM de la filière administrative intégrés dans ce corps) une grille revalorisée.** Les emplois fonctionnels seront conservés et reversés dans les 2 corps (13 chez les attachés et 4 chez les ITPE).

## RIFSEEP

L'administration confirme que les organisations syndicales seront consultées sur la note de gestion (en mars), que les comités techniques de chaque service le seront sur la répartition des postes par groupe de fonctions et que le recours en CAP sera maintenu. La fiche technique RIFSEEP pour les AAE (voir annexe 7) proposée par l'administration, a par ailleurs été acceptée par la Fonction Publique. En l'attente de son officialisation et de la cotation des postes, les consignes données aux services sont d'appliquer les anciens critères PFR. Aucun financement du complément indemnitaire annuel (CIA) n'est pour l'heure garanti.

Il n'y aura pas d'enveloppe catégorielle pour les primes en 2016 (comme en 2015). Bref, on prend le MEEM (...) et on recommence !

**La CGT invite tous les agents des services publics à se mobiliser pour leurs rémunérations.**

## Plan de requalification de B en A

Les modalités concrètes envisagées seront présentées aux organisations syndicales le 18 février (reportée au 25 février). Chaque CVRH doit faire des propositions d'appui aux services et aux agents afin que la formation soit accessible à tous.

**Pour la CGT, la qualité de la formation mais aussi les modalités du concours interne, doivent permettre de reconnaître les fonctions exercées par nos collègues SACDD des MEEM (ex MEDDE) et MLHD (ex MLETR).**

## Projets de bilan de gestion 2013 et 2014

La CGT salue le gros travail accompli par les agents de MGS qui ont produit des documents détaillés et très intéressants. Nous avons fait remarquer en séance le nombre important de recrutements effectués hors ministère :

- en 2013, 127 (1 militaire + 38 détachements + 43 CIGEM + 45 intégrations) sur 195 soit 65%,
- en 2014, 75 (3 militaires + 22 détachements + 40 CIGEM + 10 intégrations) sur 193 soit 38% (sachant qu'en 2014, les recrutements internes ont été boostés par 21 déprécarisations et l'augmentation des postes d'examen professionnel d'AAE pendant la période transitoire de mise en place du CIGEM).

Cette externalisation des recrutements génère des problèmes : vieillissement du corps, difficultés d'acculturation, manque de formation spécifique, déception d'agents découvrant des services en sous-effectif, voire désorganisés, risques psychosociaux.

La CGT demande que la priorité soit accordée aux recrutements par concours (IRA, concours sur titres en cas de besoin) et promotion interne, et que tous les agents intégrant notre corps suivent la formation prise de poste. Il nous a été indiqué que le bureau CRHAC3 mène une réflexion sur l'acculturation des agents intégrés en administration centrale, dont le peu d'attractivité oblige à recruter à l'extérieur.

Pour la CGT, il est prioritaire de renforcer l'attractivité de l'administration centrale et des services en région parisienne par une augmentation de l'offre de logements ministériels de proximité, une amélioration des conditions de travail et un alignement sur les primes d'AC pour les SD franciliens.

## Statistiques propositions au TA APAE

Lors de la dernière CAP (TA APAE), des remarques avaient été faites par les représentants du personnel sur la nécessité d'homogénéiser les harmonisations des propositions.

MGS a fourni les tableaux statistiques (voir annexe 6) concernant les années 2013 à 2016, que nous synthétisons ainsi :

TA APAE	AC		SD		Total	
Nombre de promouvables 2013	156	28%	401	72%	557	
Nombre de promouvables 2014	156	30,5%	356	69,5%	512	
Nombre de promouvables 2015	158	27%	432	73%	590	
Nombre de promouvables 2016	153	26%	438	74%	591	
Proposés par les services 2013	23	14,7% des promouvables	110	27,4% des promouvables	133	23,9% des promouvables
Proposés par les services 2014	21	13,5% des promouvables	99	27,8% des promouvables	120	23,4% des promouvables
Proposés par les services 2015	31	19,6% des promouvables	89	20,6% des promouvables	120	20,4% des promouvables
Proposés par les services 2016	30	19,6% des promouvables	81	18,5% des promouvables	111	18,8% des promouvables
Retenus en harmonisation 2013	Pas d'harmonisation		68	17% des promouvables		
Retenus en harmonisation 2014			66	18,5% des promouvables		
Retenus en harmonisation 2015			59	13,7% des promouvables		
Retenus en harmonisation 2016			53	12,1% des promouvables		

On observe une tendance à une augmentation relative des propositions issues de l'administration centrale (qui partait de bas ...) et à une baisse marquée des propositions émanant des SD, aggravée après harmonisation.

## Accès à l'emploi fonctionnel de CAEDAD

Pour la CGT, les postes «réservés au service» ne doivent pas être labellisés CAEDAD dans le cadre de la mobilité, car il y a rupture de l'égalité d'accès. L'administration en convient bien qu'un détachement ait été obtenu de cette manière à l'actuel cycle de mobilité. En revanche, la CGT propose que des postes soient également fléchés CAEDAD dans les établissements publics.

La DRH a communiqué pour information, la liste de nos collègues (tous APAE) nommés dans l'emploi fonctionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2016 hors cycle de mobilité pour saturer le contingent disponible (cf. note de gestion du 27 novembre 2015) :

- Romain Bonhomme, DIRN, chef du service SIR Est,
- Hélène Croze, DAJ, chef du bureau AJEU4,
- Rémi Gaube, DRH, chef du bureau MGS1,
- Véronique Lieven, DIRN, secrétaire générale,
- Fabrice Ringeval, DDTM 59, responsable de la délégation territoriale Douaisis-Cambrèsis,
- Emmanuel Tirtaine, DDT 25, HCV.

Sans remettre en cause la légitimité de la nomination de ces attaché-e-s en fonction sur des postes lourds et exposés, la CGT critique la méthode de promotion déguisée, pratiquée par la DRH, sans avis des services ni avis de la CAP et demande la réunion d'un groupe de travail sur l'accès à l'emploi fonctionnel. Ce groupe sera réuni dans le courant de l'année.

### Informations à consulter sans modération



[Négociation salariale : Communiqué intersyndical FP](#)



[Réforme territoriale : arrêtés FP et communiqués intersyndicaux DREAL fusionnés](#)



[Communiqué CGT Fonction Publique sur le temps de travail du 16/02/16](#)



[COP 21 - suites : analyse du SN PTAS CGT](#)



[Instruction gouvernement retrait conduite d'opération des services du MLETR du 10/02/16](#)

[Circulaire Promotions 2017](#)



[Signez la pétition](#)



N'hésitez pas à transmettre vos dossiers et à contacter **vos élues CGT à la CAP** :

**Titulaire**

<b>PELE Jocelyne</b>	DDTM 22 Syndicat CGT 22022 SAINT-BRIEUC Cédex Envoyer les dossiers (courriers) à MEEM-MLHD SNPTAS-CGT Plot « I » 30 passage de l'arche 92055 La Défense Cédex	<b>06 24 35 20 87</b>	jocelyne.pele @i-carre.net
----------------------	--	-----------------------	-------------------------------

**Suppléante**

<b>VAN MARLE Marie-Christine</b>	MEEM-MLHD Syndicat CGT d'administration centrale Tour Séquioa 92055 La Défense Cedex	<b>01 40 81 90 78</b>	marie-christine.van- marle@i-carre.net
--------------------------------------	---	-----------------------	---

**Rejoignez la CGT et prenez la parole dans vos services  
et pour participer à la vie syndicale localement et nationalement :**

**BULLETIN D'ADHESION**

Nom : ..... Prénom : ..... Indice : .....

Service : ..... Adresse : .....

.....  
**Signature**

**NOTA BENE : dorénavant les  
cotisations ouvrent droit à un  
CREDIT D'IMPÔT (66 %)**

**Syndicat National SNPTAS CGT des MEEM/MLHD : snptas.cgt.syndicats@i-carre.net**  
ou  
**Syndicat CGT d'Administration centrale : Syndicat-Cgt.Ac@i-carre.net**

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT.		Traitement au : 01/01/2016					TRAIT.
				BRUT mensuel	pension 9,94%	C.S.G 2,40%	C.S.G 5,10%	R.D.S 0,50%	Solidarité 1,00%	NET mensuel	
<b>ATTACHÉ HORS CLASSE AAHCE</b>											
ES		HEA	881	4079,29	405,48	96,19	204,40	20,04	36,74	3316,44	
7		1015	821	3801,47	377,87	89,64	190,48	18,67	34,24	3090,57	
6	2a9m	985	798	3694,97	367,28	87,13	185,15	18,15	33,28	3003,99	
5	2a4m	946	768	3556,06	353,47	83,85	178,19	17,47	32,03	2891,06	
4	2a3m	916	746	3454,20	343,35	81,45	173,08	16,97	31,11	2808,24	
3	1a10m	864	706	3268,99	324,94	77,08	163,80	16,06	29,44	2657,67	
2	1a10m	821	673	3116,19	309,75	73,48	156,14	15,31	28,06	2533,44	
1	1a10m	759	626	2898,56	288,12	68,35	145,24	14,24	26,10	2356,51	
<b>ATTACHÉ PRINCIPAL APAE</b>											
10		966	783	3625,52	360,38	85,49	181,67	17,81	32,65	2947,52	
9	2a9m	916	746	3454,20	343,35	81,45	173,08	16,97	31,11	2808,24	
8	2a4m	864	706	3268,99	324,94	77,08	163,80	16,06	29,44	2657,67	
7	2a3m	821	673	3116,19	309,75	73,48	156,14	15,31	28,06	2533,44	
6	1a10m	759	626	2898,56	288,12	68,35	145,24	14,24	26,10	2356,51	
5	1a10m	712	590	2731,87	271,55	64,42	136,89	13,42	24,60	2221,00	
4	1a10m	660	551	2551,29	253,60	60,16	127,84	12,53	22,98	2074,18	
3	1a10m	616	517	2393,86	237,95	56,45	119,95	11,76	21,56	1946,19	
2	1a10m	572	483	2236,43	222,30	52,74	112,06	10,99	20,14	1818,20	
1	1a	504	434	2009,55	199,75	47,39	100,69	9,87	18,10	1633,75	
<b>ATTACHÉ AAE</b>											
12		801	658	3046,73	302,85	71,84	152,66	14,97	27,44	2476,97	
11	3a8m	759	626	2898,56	288,12	68,35	145,24	14,24	26,10	2356,51	
10	2a9m	703	584	2704,09	268,79	63,76	135,50	13,28	24,35	2198,41	
9	2a9m	653	545	2523,51	250,84	59,50	126,45	12,40	22,73	2051,60	
8	2a9m	625	524	2426,27	241,17	57,21	121,57	11,92	21,85	1972,55	
7	2a8m	588	496	2296,62	228,28	54,15	115,08	11,28	20,68	1867,14	
6	2a4m	542	461	2134,56	212,18	50,33	106,96	10,49	19,22	1735,39	
5	1a10m	500	431	1995,66	198,37	47,06	100,00	9,80	17,97	1622,46	
4	1a10m	466	408	1889,16	187,78	44,55	94,66	9,28	17,01	1535,87	
3	1a10m	442	389	1801,18	179,04	42,47	90,25	8,85	16,22	1464,35	
2	1a	423	376	1740,99	173,05	41,05	87,24	8,55	15,68	1415,41	
1	1a	404	365	1690,06	167,99	39,85	84,68	8,30	15,22	1374,01	

— Indemnité de Résidence plancher INM 309 ----- Prix point mensuel net : 3,806 euros (I.R. non comprise)