

(suite de la déclaration élues CGT à la CAP)

« ... qui débouchent aujourd'hui sur des organigrammes illisibles, en interne comme en externe, et des dysfonctionnements surréalistes dus à une augmentation du nombre de niveaux avant toute prise de décision et un malaise grandissant dans toutes les catégories de personnels, après avoir cassé la dynamique des équipes en place.

Un nouveau DRH vient d'être nommé mais aura-t-il les moyens de mener à bien une réorganisation plantée au milieu du gué, avec en plus un nouveau déménagement vers l'Arche de La Défense et des personnels en grande souffrance ? Les notes de gestion et les réformes RH se mettent en place dans l'urgence, sans les moyens humains nécessaires pour répondre efficacement aux demandes des services et des agents dans tout le ministère et mettant sous pression les agents de GAP, MGS et ROR notamment. La CGT s'inquiète de l'absence de candidatures sur les postes vacants à GAP et MGS.

Nous pourrions constater aujourd'hui que seuls 2 dossiers de recours sur PFR ou entretien professionnel doivent être examinés alors que plusieurs autres attendent toujours d'être traités par la DRH et que la CAP électronique concernant le cycle intermédiaire de mobilité sur les postes dits « à enjeux » a été retardée de près d'1 mois.

Lors du CT central des DDI du 7 février, la CGT a interpellé le SGG et le SG du ministère de l'Intérieur pour dénoncer le fond et la forme du transfert envisagé des ETP et parfois des agents en charge des missions de sécurité routière en DDT-M, en DIR et en DR, vers les préfetures.

Cette nouvelle casse de la cohésion de services interministériels autour de missions diverses mais impactant plusieurs domaines, doit être différée, dans l'attente d'une véritable réflexion sur les enjeux pour les usagers et pour les services de l'État.

En tout état de cause, la CGT mettra tout en oeuvre, avec les agents concernés, pour que leurs droits à mobilité et leurs garanties indemnitaires et d'action sociale fassent l'objet d'un engagement signé par les deux ministres avant toute évolution.

Les élues CGT tiennent à aborder la situation de leurs 200 collègues IAM, IPAM et Conseillers des affaires maritimes dont l'évolution de la filière et le maintien des compétences professionnelles spécifiques sont en danger.

L'évolution de la carrière des agents est bloquée, les mobilités sont aléatoires et fortement concurrencées par les administrateurs des affaires maritimes et la CGT a lancé une pétition afin que les reclassements des IAM soient effectifs au 1^{er} janvier 2017 et que les promotions de B en A continuent à bénéficier aux SACDD ex-CAM.

Le reclassement lié à la fusion d'environ 90 IAM dans le corps des AAE et d'environ 110 dans celui des ITPE ne peut pas continuer à subir le blocage de la non publication des décrets ad hoc et celui-ci ne peut pas se faire a minima avec une évolution indiciaire bloquée à un indice personnel et un régime indemnitaire qui pourrait ne pas être à la hauteur de celui des collègues des 2 corps d'accueil.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Notre CAP de ce jour ne pourra promouvoir que 18 agents au titre de la liste d'aptitude 2017 à attaché. Il s'agit de la 4^{ème} et dernière année « exceptionnelle » de doublement du nombre de postes ouverts à la suite de l'adhésion au CIGEM. Dès l'année prochaine, nous devrions passer à 10 postes au maximum. Or, comme vous le savez, 5 260 de nos collègues SACDD sont statutairement promouvables.

Au terme d'une harmonisation déjà extrêmement sélective (350 propositions au total faites par l'ensemble des services et établissements publics), 109 d'entre eux ont été retenus pour l'examen en CAP, ce qui laisse de fort bons dossiers sur le carreau, souvent sans explication et avec un premier exercice dans le cadre des nouveaux périmètres des DREAL fusionnées qui entraîne des bouleversements dans les classements antérieurs, opérés pas toujours de manière objective.

Avec 18 postes, 16% des proposés et seulement 0,3% des promouvables seront promus. C'est scandaleusement insuffisant au regard des fonctions accomplies par nombre de nos collègues qui, d'ores et déjà, exercent des activités du niveau de la catégorie A et voient souvent, à leur départ, leur poste ouvert à la mobilité en A.

La CGT rappelle que les fusions de corps notamment avec la création du NES pour les SACDD et l'intégration d'agents de corps assimilés recouvrent une diversité de compétences et une richesse de parcours professionnels chez les agents promouvables qu'on est loin de retrouver dans les

propositions faites par les services et retenues par les harmonisateurs (ex-contrôleurs des affaires maritimes ou des transports terrestres, ex-inspecteurs des permis de conduire ou assistants des services sociaux, etc ...).

Le plan de requalification de B en A aurait pu améliorer la situation. Sans vouloir être pessimistes, nous doutons qu'il y parvienne. D'abord parce qu'il est sous calibré. Le rapport du CGEDD de 2013 relève que 38% environ des SACDD exerçaient en 2011 des fonctions d'encadrement et de responsabilité, avec une tendance à l'augmentation de cette situation. Rapporté à leur effectif de près de 9 000 agents, c'est 2 300 postes d'attaché qu'il aurait fallu ouvrir et non pas 200.

Comme pour l'accès au corps des ingénieurs des TPE ou pour le plan de requalification de C en B, c'est une augmentation des postes à la liste d'aptitude à AAE et à l'examen professionnel (35 postes en 2016) que demandaient les organisations syndicales et les agents.

Mais du fait du CIGEM, c'est un concours interne (même rebaptisé «concours complémentaire») qui leur sera proposé, à raison de 67 postes par an pendant 3 ans à partir de 2017 et cela ne correspond pas à la reconnaissance des fonctions exercées et de la qualité des parcours.

D'une part, tout fonctionnaire ayant 4 ans de services publics pourra s'y inscrire. D'autre part, ce mode de recrutement favorise les agents les plus jeunes et les plus scolarisés qui bien sûr, sont légitimes à concourir ... mais il ne s'agit plus dans ce cas, de reconnaissance de la qualification professionnelle. Une bonne préparation au concours peut, dans une certaine mesure, pallier cet inconvénient et nous sommes demandeurs d'une PEC pour l'épreuve écrite de ce concours interne 2017 dont le calendrier des épreuves a été reculé au 2ème semestre pour des nominations annoncées dans un projet de note à paraître, au ... 1er mars 2018 !!!

Serait-ce le résultat d'une énième bataille perdue par nos ministères face à Bercy pour faire de nouvelles économies au détriment des agents ?

La CGT exige un arbitrage au plus haut niveau pour que ce plan de requalification de B en A pour les collègues administratifs soit réellement effectif en décembre 2017 afin que les postes créés rentrent dans l'assiette servant au calcul du nombre d'avancements de grades pour 2018 !

Pour la CGT, la nécessité d'améliorer les promotions inter-corps doit faire l'objet d'une politique volontariste beaucoup plus accentuée, qu'il s'agisse du passage de B en A ou du tour extérieur pour l'accès à administrateur civil pour les attachés, pour lequel les admis issus des MEEM/MLHD diminuent d'année en année (2 en 2016).

Dans le cadre de l'exercice présent de promotion par liste d'aptitude, nous souhaitons rappeler un certain nombre de principes :

- la CGT considère que les secrétaires administratifs remplissant les conditions statutaires et dont la carrière le justifie doivent être traités avec égalité pour la promotion au corps d'attaché, qu'ils soient issus d'un accès direct par concours en catégorie B, ou de la catégorie C après examen professionnel, ou de l'intégration à l'issue de détachement ou autres (la diversité des parcours est une richesse),
- nous pensons en revanche que par souci d'équité et compte-tenu du faible nombre de postes, il convient de ne pas retenir les candidatures ayant déjà bénéficié de promotions successives par tableau d'avancement et/ou liste d'aptitude (cette voie est tout à fait honorable, mais elle ne doit pas être accaparée par un petit nombre d'agents, toujours les mêmes et dans les mêmes services : il convient que la DRH le rappelle fermement aux harmonisateurs et aux chefs de services),
- cependant, le fait d'avoir accédé au grade de SACE par tableau d'avancement ne doit pas non plus signifier que l'agent est exclu de toute autre possibilité de promotion au choix, à condition que le bénéfice du TA remonte à un nombre d'années suffisant et bien sûr que l'examen du dossier justifie cette proposition de promotion.

Ces considérations peuvent sembler basiques mais les propositions faites et y compris soutenues par la DRH, nous en semblent trop souvent éloignées, au risque de passer pour du favoritisme.

Au moment où les agents n'ont pour la plupart toujours pas reçu notification de leurs primes 2016 dans le cadre du **RIFSEEP**, la CGT souhaite recevoir une réponse aux questions posées par mail le 9 janvier au DRH, M. Clément :

- comment se fait-il que des consignes de contingentement des postes dans les groupes de fonction aient été adressées par mail aux services, indépendamment de tout dialogue social et

de toute transparence et y aura-t-il des arbitrages au niveau national pour les harmonisateurs qui ne respecteraient pas les pourcentages de répartition ?

- pourquoi les comités techniques ne sont-ils pas consultés pour donner un avis formel mais seulement informés ?
- quelles informations sont données aux agents s'inscrivant dans l'actuel cycle de mobilité sur la cotation des postes sur lesquels ils postulent ?

En l'absence d'éléments permettant aux agents d'intégrer la cotation des postes dans leurs critères de choix, il convient que la clause de sauvegarde garantissant a minima le maintien des primes soit appliquée également aux agents ayant une mobilité en 2017 tant que l'information n'est pas accessible et fiable.

La CGT renouvelle sa demande de réunion relative au bilan de l'application de la note de gestion du RIFSEEP pour 2016 et de préparation de la note pour 2017 qui devra tenir compte des incohérences et inégalités de traitement constatées et être connue des services et des agents avant la fin du 1er semestre 2017.

Concernant le complément individuel annuel (CIA), nous sommes ébahies de découvrir que seul, le corps des IADD et des IGADD en a bénéficié en 2016 pour un montant moyen annuel de 1 000 euros. Sans vouloir le moindre mal à nos collègues des corps d'inspection générale, nous estimons que ce choix politique de nos ministres est totalement contraire à l'équité, d'autant plus que c'est la 2ème année consécutive que des agents de corps de catégorie A+ sont les seuls à bénéficier d'une hausse indemnitaire, sans concertation aucune puisque les mesures catégorielles 2016 – réputées inexistantes – n'ont pas donné lieu au moindre dialogue social.

Les résultats du cycle de mobilité intermédiaire confortent la CGT dans la certitude qu'un travail sur l'attractivité des postes – et surtout de certaines zones de recrutement – est une urgence.

Sur les 15 postes sans candidat, 9 sont situés en Île-de-France dont 7 en administration centrale et 4 à la DRH, dont celui de «chargé de mission du pilotage de la paye» à GAP, qui est certainement un vrai poste à enjeux. Mais où en est la réflexion sur les incitations à prendre des postes dans ces services sinistrés quand notamment, la ministre du logement n'est même pas capable de fournir le moindre élément de réponse à la lettre de la CGT sur la pénurie de logements pour les fonctionnaires, datant du 28 septembre 2016 ?

Concernant la formation à l'ENTPE des attachés issus de l'examen professionnel, comment se fait-il qu'elle ait lieu du 10 au 21 avril, pendant les vacances scolaires et incluant le week-end de Pâques ? Est-ce que bientôt le formulaire d'inscription à l'examen comprendra une clause certifiant que les candidats n'ont pas d'enfants à charge ? Ou bien est-ce que l'ENTPE prévoit une garderie avec internat ? À moins que le ministère ne considère qu'un salaire d'attaché débutant permet de se payer une garde d'enfants jour et nuit pendant une semaine ? Soyons réalistes, SVP.

Il nous semblait que la DRH incitait les services à éviter de programmer des formations pendant les vacances scolaires. Cela ne s'appliquerait-il pas à l'ENTPE ?

La CGT est très attentive à ce que les attachés (tous, y compris ceux issus de recrutements parallèles ou sur contrat pour les travailleurs handicapés) aient une bonne formation post-recrutement, mais son organisation ne doit pas les mettre en difficulté.

Sur les reclassements dans les nouvelles grilles du PPCR, les informations au-delà d'une note générale, bienvenue pour les services, doivent être individualisées notamment pour tous les collègues dont la situation a changé entre 2015 et 2016 ou depuis (mobilité, promotion, arrivée sur corps), ainsi que pour les agents souhaitant partir en retraite dans les prochains mois.

Nous avons commencé cette déclaration en parlant de 2017 comme année du changement ; c'est aussi le cas à MGS avec l'arrivée de M. Allibert comme chef de bureau de MGS1, à qui nous souhaitons la bienvenue et avec le départ de Sophie Remorini que nous remercions pour sa disponibilité, son efficacité et sa gentillesse et à qui nous souhaitons bon vent pour son prochain poste à Marseille.

LISTE D'APTITUDE 2017 AAE

Nombre de promouvables : 5 260

Nombre d'agents proposés par les services : 350 (6,7% des promouvables)

Propositions retenues par les harmonisateurs : 109 (2% des promouvables – 31% des proposés)

Nombre de postes : 18 (0,3% des promouvables – 5% des agents proposés par les services – 16,5% des propositions retenues en harmonisation).

Harmonisateur	Nom Prénom	Service
DREAL Bourgogne-Franche-Comté	TISON Catherine	DDT Haute-Saône
DREAL Bretagne	PETRAS Éric	DREAL Bretagne
DREAL Corse	ESPINOSA Alain	DDTM Haute-Corse
DREAL Hauts-de-France	KORCZ Nathalie	DREAL Hauts-de-France
DREAL Nouvelle Aquitaine	LE LOCH Jean-Marie	DREAL Nouvelle Aquitaine
	MOUGNAUD Célia	DREAL Nouvelle Aquitaine
DREAL Occitanie	CABOT Véronique	DDT Tarn
	COLOMIES Martine	DDTM Hérault
DREAL PACA	ALBALADEJO Annie	DREAL PACA
DREAL Pays-de-la-Loire	BLOT-POLICE Chantal	DDCSPP Mayenne
DRIEA	BERTHELOT Christine	DDT Essonne
	EZAGAL Francine	DDT Seine-et-Marne
MIGT Outre-Mer	CHANFI Echat	DREAL Centre-Val-de-Loire (ex DEAL Mayotte)
AC/CGDD	COLONNETTE Marlène	CGDD/DRI
AC/DGITM	DHUGUES Florence	DGITM/DST
AC/SG	DESCAMPS Jean-Michel	DRH/CRHAC
CPII	SOULABAIL Thierry	CPII
VNF	ROYER Lionel	DIR Centre-Est (ex VNF/DT Rhône-Saône)

Félicitations à nos 18 collègues (12 femmes soit 66,7% et 6 hommes, à mettre en relation avec le taux de féminisation du corps des SACDD à 70%) inscrit-e-s à la liste d'aptitude 2017.

Leur promotion prendra effet au 1er janvier 2017 après la concrétisation sur un poste :

- soit dans le cadre d'une mobilité,
- soit dans le cadre d'un projet professionnel à élaborer avec leur chef de service et le chargé de mission des AAE, Claude Tourangin, à la DRH.

Une fois de plus, la faiblesse du nombre de postes (qui correspond à 5% des agents proposés par les services) n'a pas permis de reconnaître la valeur professionnelle de nombreux collègues.

Les élu-e-s en CAP ont constaté qu'un certain nombre de dossiers établis par les chefs de service et

les harmonisateurs ne mettent pas suffisamment en valeur les parcours professionnels des collègues, qu'ils soient variés en termes de diversité de domaines ou spécialisés dans un seul domaine avec une expertise reconnue ou encore faisant ressortir des fonctions transversales internes ou externes au service, des implications en termes de formation ou de référent régional ou national sur une mission particulière.

Le travail des membres de la CAP (représentant-e-s du personnel et de l'administration) débouche, cette année encore, sur une liste de promu-e-s qui ne sont pas forcément les 1er ou 2ème classé-e-s par les harmonisateurs.

Les élues CGT rappellent que tout élément mettant en valeur la qualité du parcours professionnel, peut être déterminant et conseillent aux collègues proposé-e-s de leur transmettre leur dossier.

Autres résultats de la CAP : annexes du journal

Lien vers les annexes du journal : [ICI](#) 

Annexe 1 : Suites des mobilités cycle 2017-3

Annexe 2 : Concrétisation des promotions AAE et APAE

Annexe 3 : Demandes d'intégration

Annexe 4 : Restructurations de services

Informations données en CAP et commentaires de la CGT

NOTE D'AMBIANCE ***des questions restées sans réponse***

Si la présentation pour avis aux élu-e-s à la CAP du projet de note sur le plan de requalification, ou le travail en cours sur la gestion de l'emploi de CAEDAD et du troisième grade sont des points positifs, beaucoup trop de questions essentielles restent traitées dans l'opacité, que nourrissent la précipitation et l'inorganisation d'une DRH souffrante. Il en est ainsi du RIFSEEP. Des consignes de contingentement des postes dans les groupes de fonction ont été adressées par mail aux services, indépendamment de tout dialogue social. Il a cependant (paraît-il) été assuré aux services qu'il n'y aurait pas de mesures autoritaires pour les contraindre à respecter strictement ces pourcentages de répartition, indépendamment du contexte.

Nombre de nos questions sont restées sans réponse :

- quelles informations sont données aux agents s'inscrivant dans l'actuel cycle de mobilité sur la cotation des postes sur lesquels ils postulent ? Tant qu'il n'y a pas d'informations fiables sur le classement des postes, la CGT demande qu'aucune baisse de l'IFSE liée à la mobilité ne soit effective en 2017 ;
- les postes non pourvus lors du cycle de mobilité intermédiaire seront-ils republiés sur l'additif ?
- la réorganisation de la DRH permettra-t-elle enfin de privilégier l'amélioration des secteurs gestion/paye, y compris la reconnaissance du travail des agents ?
- la DRH peut-elle s'épargner une vraie réflexion sur l'attractivité de ses postes et fonctionner avec des cadres qui viennent de plus en plus d'autres ministères, parce qu'elle n'a pas de candidatures en interne ?

Le comité technique d'administration centrale, et celui du secrétariat général, vont être réunis dans les prochaines semaines notamment sur la réorganisation de la DRH, après des mois de black out total. Souhaitons qu'un constat réaliste se conjugue avec des ambitions soutenues par de vrais moyens.

Concrétisation de la promotion à AAE et à APAE

La réduction du nombre de postes et du nombre de cycles de mobilité rend plus difficile l'accès à des changements de postes pour concrétiser les promotions. Reste qu'il faut bien formaliser les conditions d'accès au nouveau corps (AAE) ou grade (APAE).

Pour la concrétisation du principalat, la DRH a transmis aux services la [note du 20 janvier 2017](#) qui s'applique également aux IDTPE. Tous les lauréat-e-s de la promotion 2017 d'APAE (examen professionnel et tableau d'avancement) seront reçu-e-s par la chargée de mission Gina Juvigny. Ils pourront soit effectuer une mobilité sur un poste de 2ème niveau au ministère ou en détachement ou en PNA sortant, soit être nommés sur leur poste si celui-ci est déjà un poste de 2ème niveau, soit effectuer un projet professionnel dont le développement est «fortement encouragé» au sein des services. La nomination continuera d'intervenir au 1^{er} janvier de l'année de promotion, après validation des modes de concrétisation.

Ces modalités assouplies ne sont pas les modes d'accès statutaires au principalat, qui n'exigent aucune formalité particulière pour être nommé-e. La CGT préconise la nomination des attachés principaux sur leur poste, et qu'en revanche une aide active soit fournie à celles et ceux qui le souhaitent pour accéder à des postes de 2ème niveau valorisants et correspondant à leurs souhaits.

Pour la concrétisation de la promotion à attaché (examen professionnel 2016 et LA 2017), les informations seront données dans une note en cours de finalisation. Les lauréat-e-s disposent de 2 cycles (2017-9 et 2018-3) pour concrétiser leur promotion, avec possibilité de projet professionnel à convenir avec le service d'origine et le chargé de mission Claude Tourangin.

L'évolution de la charte de gestion, sur laquelle un travail est en cours, reprendra ces modalités.

Pour la CGT, la double contrainte de la réduction du nombre de cycles de mobilité et de la baisse des postes ne doit pas mettre les agents en difficulté pour concrétiser leur promotion. En cas de problèmes, n'hésitez pas à contacter les élus à la CAP.

Plan de requalification de B en A

D'une volumétrie de 200 postes, très inférieure à ce qui aurait été nécessaire pour réellement «requalifier» les SACDD exerçant des fonctions de niveau A (estimés à plus de 2000 par un rapport du CGEDD) il a été étalé sur 3 ans (2017, 2018, 2019), à raison 67 postes ouverts chaque année à un «concours interne exceptionnel». Il faut noter que cette procédure est exceptionnellement défavorable au corps administratif des SACDD. En effet, leurs collègues TSDD pourront accéder à la requalification dans le corps des ITPE pour 2/3 par la voie de la liste d'aptitude et pour 1/3 par la voie de l'examen professionnel. Cela n'est plus possible pour accéder au corps des attaché-e-s, qui est interministériel depuis 2013, car il faudrait que les mêmes clauses s'appliquent dans tous les ministères. Donc, les SACDD devront non seulement passer un concours mais, en plus, celui-ci sera ouvert à tous les fonctionnaires ayant 4 ans d'ancienneté de services publics.

La DRH a transmis pour avis aux élu-e-s en CAP un projet de note fixant les modalités de mise en œuvre de ce plan. Les épreuves comprendraient un écrit de 4 heures (coefficient 2) constitué d'une note sur dossier relatif aux missions exercées par les MEEM/MLHD et un oral de 30 minutes (coefficient 4) constitué d'un entretien avec le jury sur la base d'un dossier RAEP. La session 2017 aurait lieu pour l'écrit dans la semaine du 4 septembre 2017 et pour l'oral dans la semaine du 4 décembre. Une préparation sera proposée par le CMVRH.

La CGT conteste les dates et modalités de nomination et va saisir sur ce point le DRH :

- la date de nomination est prévue au 1^{er} mars 2018, c'est-à-dire que nos collègues SACDD perdraient encore un an de promotion !

- 3 modalités sont prévues : la mobilité fonctionnelle ou géographique sur un poste A, la nomination sur son poste si l'agent est déjà affecté sur un poste A, le redimensionnement du poste. Toutefois, les agents concrétisant par mobilité se verraient proposer les postes restés vacants au dernier cycle de mobilité, dont nous savons qu'ils peuvent être particulièrement difficiles à vivre (zones non attractives, où le coût de la vie est élevée, postes restés longtemps vacants...).

Rien n'est à ce jour prévu pour la formation des lauréat-e-s.

Intégration des IAM dans le corps des AAE

Suite à l'interpellation de la présidente de la CAP par la CGT dans sa déclaration liminaire, celle-ci a reconnu que le retard pris dans le traitement de la situation des inspecteurs des affaires maritimes était dû à l'attente de la publication du décret créant un 3^{ème} grade dans le corps des ITPE.

Une nouvelle réunion doit être organisée par la DRH afin de définir les modalités de mise en œuvre des textes à venir et notamment de fonctionnement des CAP et de reclassement des IAM dans les corps d'AAE et d'ITPE ;

▶ La CGT invite l'ensemble des IAM à [signer la pétition en cours](#) pour défendre leurs intérêts dans les prochaines réunions et auprès des chefs de services et des harmonisateurs pour les prochaines promotions.

Promotion AAHCE 2017

Le bureau MGS1 a adressé le 4 janvier un mail aux services leur signalant l'impact de la mise en œuvre du PPCR et des reclassements sur l'éligibilité à la promotion au 3^{ème} grade.

Concernant la condition d'échelon rendant éligibles les agents à la promotion "AAHCE 2017" au titre des «viviers» n°1 et 2 :

- jusqu'au 01/01/2017 (avant PPCR) : il convient de se trouver au moins au 6e échelon de la grille d'APAE,
- à compter du 01/01/2017 (après PPCR) : il convient de se trouver au moins au 5e échelon de la grille d'APAE.

Pour les agents éligibles au titre du «vivier» n°3 (sans condition d'emplois fonctionnels ou grafables) :

- jusqu'au 01/01/2017 (avant PPCR) : il convient de se trouver depuis 3 ans au moins au 10e échelon de la grille d'APAE,
- à compter du 01/01/2017 (après PPCR) : il convient de se trouver depuis 3 ans au moins au 9^e échelon de la grille d'APAE.

Cependant, tous les attaché-e-s n'auront pas été reclassé-e-s dans la nouvelle grille PPCR au moment de la remontée des dossiers de proposition. Les services devront donc anticiper sur les reclassements non faits. **Soyez attentifs si vous êtes concerné-e-s.**

- La prochaine **réunion sur les règles de gestion du corps** aura lieu le 21 mars après-midi.
- Un accord de principe a été donné pour une **réunion technique sur le bilan du RIFSEEP 2016**. Elle pourrait avoir lieu le 21 mars au matin.
- Les **recours sur compte-rendu d'entretien professionnel et sur PFR 2015** n'ont pas pu être examinés car les représentants de la sous-direction ROR ne pouvaient pas être présents. Il est impératif qu'ils le soient à la prochaine CAP le 16 mai, après recensement de ceux restant en attente.

DERNIÈRE MINUTE : les nouvelles grilles des A+ dont les CAEDAD viennent d'être publiées dans le [décret Fonction publique du 10 février 2017](#) 
(voir infos à consulter sans modération ci-dessous)

Informations à consulter sans modération



Les liens :

[TÉLÉTRAVAIL dans les DDI](#) : arrêté du 26 janvier et circulaire du 3 février 2017

[SALAIRES](#) : grille des AAE a/c du 1er février 2017

[GRILLES CAEDAD PPCR](#) : décret du 10/02/17 modifiant et fixant l'échelonnement indiciaire afférent à divers corps et emplois de catégorie A de la fonction publique de l'Etat dont les CAEDAD

[PROMOTIONS](#) : circulaire modalités concrétisations APAE et IDTPE du 20 janvier 2017

[ENTRETIENS PROFESSIONNELS / RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ 2016](#) : note de gestion MEEM/MLHD 16 novembre 2016

[DÉONTOLOGIE](#) : décret du 27 janvier 2017 sur cumul emploi privé pour agents publics

[RAPPORT ANNUEL](#) : état de la fonction publique (édition 2016)

[CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ](#) : communiqué CGT vote assemblée nationale

[SOLIDAIRES, PAS DELINQUANTS](#) : appel collectif de 350 assos, syndicats partis politiques

[VIGILANCE SYNDICALE ANTIFA](#) : lien vers site visa.org

"Avec Théo et les autres victimes" (appel confédération CGT) : rassemblement à Paris, samedi 18 février 2017, à 15h, place de la République. A l'initiative des organisations suivantes : Cran, Ligue des droits de l'Homme, Mrap, SOS Racisme, CGT, FSU et UNEF

7 mars 2017 - 7 mars 2017

[Appel de la FNEE CGT](#) : le 7 mars 2017, poursuivons et amplifions la mobilisation pour une fonction publique digne du 21ème siècle au service des usagers et respectueuse de ses fonctionnaires et de ses agents !

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

Titulaire

PELE Jocelyne	DDTM 22 Syndicat CGT 22022 SAINT-BRIEUC Cédex Envoyer les dossiers (courriers) à MEEM-MLHD SNPTAS-CGT Plot « 1 » 30 passage de l'arche 92055 La Défense Cédex	06 24 35 20 87	jocelyne.pele @i-carre.net
----------------------	---	-----------------------	-------------------------------

Suppléante

VAN MARLE Marie-Christine	MEEM-MLHD Syndicat CGT d'administration centrale Tour Séquioa 92055 La Défense Cedex	01 40 81 90 78	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'ADHÉSION

Nom : Prénom : Indice :
Service : Adresse :
..... Signature

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

à remettre à un-e délégué-e CGT de votre service
ou contacter les élus CGT à la CAP