

CAP du 16 mai 2017

Points à l'ordre du jour :

- Mobilités, cycle 2017-9
- Recours sur PFR et sur CREP
- Concrétisation des promotions AAE et APAE
- Intégrations, détachements
- Réorganisations de services

Vos élues CGT à la CAP :

Jocelyne Pelé, Titulaire

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

INFOS – ACTUS

(liens page 7)

A consulter sans
modération !

- Décret du 2 mai 2017 relatif à l'évaluation de la valeur et de l'expérience pro des agents éligibles à un avancement de grade
- Décret du 9 mai 2017 relatif à la disponibilité des agents pour exercer une activité privée
- Décrets du 24 mai 2017 d'attributions des nouveaux ministères
- Communiqué CGT du 23 mai 2017: rencontre avec le ministre de l'Action et des Comptes publics
- CPA (compte personnel d'activité), santé et sécurité au travail : ordonnance du 19 janvier, décret du 6 mai et circulaire FP du 10 mai 2017
- Mission d'évaluation SGG sur l'encadrement intermédiaire en DDI : lettre mission SGG du 9 février 2017 et contribution CGT du 16 mai 2017
- Le journal CGT Fonction Publique N° 254, mai 2017

Déclaration des élues CGT

« Nous venons d'élire le nouveau Président de la République pour 5 ans, qui vient lui même de nommer le nouveau Premier Ministre et à la fin de cette CAP, nous devrions connaître le nom du ou des ministres en charge des politiques publiques de nos secteurs d'activités, pour peut-être quelques semaines seulement, selon ce que les français décideront de donner comme majorité ou non au Président lors des élections législatives de juin.

.... suite page 2 à 3

Calendrier

Prochaines CAP

Transmettez vos dossiers aux élues

Entre le 3 et le 7 juillet : Consultation écrite sur le « **CYCLE INTERMÉDIAIRE** » pour certains postes **A+** *Publication des postes à partir du 23 mai 2017*

Le 21 septembre 2017 : **TA à AAHCE 2017** (pré-CAP les 13 et 14 septembre)

Le 16 novembre 2017 : **MOBILITES cycle 2018-3** (pré-CAP les 8 et 9 novembre)
Publication des postes le 7 juillet 2017 – Additif publié le 31 juillet 2017

(suite de la déclaration élues CGT à la CAP)



« ... Les français ont clairement choisi de repousser le spectre de la haine, de la peur de l'autre et du repli sur soi mais il s'agit maintenant pour le futur gouvernement et les futurs parlementaires, de mettre en place des politiques qui répondent aux problèmes économiques et sociaux et améliorent le socle de protection individuelle et collective dont les services publics sont notamment l'un des remparts.

Les fonctionnaires et particulièrement les agents de l'Etat continuent à être la cible d'attaques répétées qui les présentent comme responsables des déficits publics malgré les suppressions de postes massives déjà subies et encore annoncées.

C'est dans ce contexte plutôt morose qu'enthousiaste, que les personnels des DREAL et des DDT-M comme ceux de tous les services centraux ou déconcentrés de nos ministères ou des établissements publics affiliés, voient leurs conditions de travail et la qualité du service rendu se dégrader.

Les réorganisations liées aux fusions de régions sont loin d'avoir débouché sur des fonctionnements sereins et efficaces et les fiches de postes sont elles aussi souvent très éloignées de la réalité des fonctions exercées.

Cette CAP de mobilité suscite les mêmes constats que la précédente : de très nombreux postes sans candidat alors que d'autres concentrent toutes les sollicitations et pas seulement dans les régions dites "attractives", et des postes déclarés vacants qui se referment à la veille de la CAP pour des raisons parfois obscures et souvent sans aucune transparence.

En préalable aux travaux de cette CAP, les représentantes de la CGT voudraient d'abord exprimer leur solidarité avec les agents de la DRH et de MGS en particulier, confrontés à un sous-effectif encore aggravé par la déception d'une réorganisation non aboutie.

Nous remercions nos collègues de MGS1 pour leur mobilisation et leurs efforts afin que cette CAP se déroule au mieux. Mais nous voulons dire aux responsables de la DRH et du Secrétariat Général que nous n'acceptons pas que les perspectives offertes aux agents et aux services soient celles d'une qualité dégradée.

C'est justement pour ces raisons que les organisations syndicales représentées au comité technique et au CHSCT d'administration centrale (la CGT, FO, l'UNSA et la CFDT) ont à l'unanimité, voté contre des projets de réorganisations (de la DRH mais aussi de la DEB à la DGALN et du CGDD) qui ne prennent pas en compte l'impossibilité pour les personnels d'accomplir leurs missions dans des conditions normales, du fait de la surcharge de travail, de l'absence de priorisation des missions et de la mauvaise qualité des outils informatiques.

À la DRH particulièrement, le projet initié par la précédente directrice avait créé des espoirs de simplification des process, de travail sur l'amélioration des outils, de décloisonnement, de meilleure communication interne et externe. Ces modifications ont finalement été réduites à la création de trois postes de chefs de service et à l'éclatement de la sous-direction ROR, sans dynamique de transformation des modes de travail. Les agents sont laissés sans information ni perspective et beaucoup sont découragés, voire dégoûtés.

Or, c'est justement de mobilité – et donc d'attractivité des postes – que doit traiter notre CAP d'aujourd'hui et dont a traité la **réunion d'hier sur le cycle dit «intermédiaire» pour les postes de A+ qualifiés "à enjeux"**, son bilan et son éventuelle reconduction. Notons déjà que la DRH, malgré ses velléités de réorganisation, reste égale à elle-même en matière de dialogue social : elle convie les syndicats le 15 mai à discuter de l'opportunité de reconduire le cycle intermédiaire, alors qu'elle a demandé aux services de faire remonter les postes à y inscrire pour le 12 mai... Bref, nous avons bien compris que la DRH, qui a tenu à passer à 2 cycles annuels pour se faire bien voir de la DGAFP, est en fait d'accord avec les organisations syndicales pour conclure que dans nos ministères en réorganisation constante, c'est impossible à tenir et elle revient de facto à trois mais limité aux A+ !

Mais ce n'est pas le nombre de cycles qui fait l'attractivité des postes. Au cours de notre CAP d'aujourd'hui, nous allons une fois de plus constater le manque total d'attractivité de certaines

zones, en particulier la région île de France et l'administration centrale. D'ailleurs, dans le précédent cycle intermédiaire, les postes de A+ en AC et en Île-de-France constituaient le gros du contingent, et beaucoup n'ont pas trouvé preneurs. Même si les postes étaient publiés et pourvus «au fil de l'eau» et sans intervention de la CAP, comme le souhaite sans doute notre administration à terme, cela n'épargnerait pas le nécessaire travail sur l'attractivité, maintes fois envisagé et jamais lancé, et en particulier l'amélioration de l'offre de logements à des tarifs compatibles avec leurs revenus pour les fonctionnaires en région parisienne et autres zones tendues en régions.

Nous avons par ailleurs noté, lors du passage à deux cycles, que cela permettrait d'éviter, par une meilleure organisation, les publications de listes de postes à la veille des vacances. Qu'en sera-t-il pour le cycle 2018-3 ?

Il nous semblait également que la DRH s'était engagée dans la voie d'un certain décloisonnement des relations entre MGS et RM, permettant notamment de mieux comprendre la stratégie des «levées de compteurs».

Or, la pré-CAP nous a donné l'impression que RM travaillait dans son coin et que même MGS n'avait pas toujours les motivations ni même les dossiers complets pour le recrutement d'un attaché CIGEM ou pour un détachement. La CGT demande plus de clarté et plus de discussion. Pour nous, les apports de collègues d'autres ministères ou de la fonction publique territoriale, peuvent constituer une richesse ... et de toute façon sont nécessaires dans certaines zones sinistrées mais, comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, ils doivent être gérés avec discernement. Il ne faut pas mettre en échec des attachés qui ne connaissent pas nos ministères et se retrouvent sans formation d'acculturation ni appui sur des postes difficiles, comme cela a été le cas à de nombreuses reprises à la DRH par exemple. Il ne s'agit pas non plus d'entrer dans le jeu de certains chefs de service qui, dans des régions attractives, découragent les candidatures internes au profit de postulants extérieurs dont la légitimité n'est pas toujours avérée.

La liste de postes actuelle a été publiée sans fléchage de postes de CAE au motif que la réflexion est en cours sur l'articulation entre l'emploi fonctionnel et le 3ème grade. Mais sur quoi débouche cette réflexion ? Où en sont les projets de révision des listes d'emplois grafables ? Nous nous trouvons à ce jour dans une situation doublement déficitaire : nous n'avons pas pourvu tous les postes d'attachés hors classe à la dernière CAP de promotion d'une part, et d'autre part, la mobilité – qui est censée être la voie pour accéder à l'emploi fonctionnel – ne le permet pas à ce cycle. Pendant ce temps, la DRH continue de choisir toute seule les conseillers d'administration qui lui conviennent. Pour la CGT, le délai supplémentaire offert par le report de la CAP de promotion à attaché hors classe à l'automne, doit être une occasion de mener un travail fin sur le vivier de jeunes collègues en responsabilité mais non CAEDAD, ou d'agents plus anciens susceptibles d'être promus désormais par la voie du 3ème vivier, non fonctionnelle. Nous demandons en particulier l'ouverture d'une discussion en amont de la CAP et au vu de la physionomie du corps, sur la fixation de la part de retraitables qui pourraient bénéficier d'un accès au 3ème grade.

Nous saisissons l'occasion, sachant que cette CAP a été reportée en septembre du fait de la fermeture provisoire de la cellule «dossiers» de GAP1 à la suite du déménagement, de déplorer la très grave dégradation des conditions de travail des agents de ce service. Leur transfert de la Tour Pascal à l'Arche s'accompagne d'un retour en arrière de 30 ans sur les méthodes de travail : la mécanisation de la recherche et du classement des dossiers est abandonnée pour un retour au traitement manuel, qui plus est dans des mauvaises conditions, juste parce qu'il n'y a pas assez de place dans les nouveaux locaux. À l'heure de la robotique en plein essor, c'est vraiment le symbole de l'archaïsme des méthodes de travail dans nos ministères et du peu de cas qui est fait de la gestion RH. La CGT demande que nos collègues de la cellule «dossiers» puissent accomplir leur travail dans des conditions correctes, ce dont nous avons tous besoin.

Nous voulons rappeler bien sûr qu'il est inadmissible que les notifications de primes RIFSEEP 2016 soient toujours attendues par la plupart d'entre nous, que des agents aient perdu de l'argent en changeant de postes en 2016 alors qu'aucune indication fiable n'a pu leur être donnée sur la cotation de leur poste au moment de leur mobilité. La CGT, qui a déposé un recours en Conseil d'État contre la note de gestion 2016, soutiendra les recours des agents pénalisés.

Nous souhaitons savoir quand sera fait le bilan du RIFSEEP 2016 et quand la parution de la note de gestion 2017 est envisagée. Nous demandons que les organisations syndicales soient consultées avant son envoi dans les services.

La CGT rappelle par ailleurs que de nombreux agents, bureaux RH de proximité, PSI et organisations syndicales n'obtiennent aucune réponse lorsqu'elles signalent des problèmes individuels, des retards, des dysfonctionnements. Nous ne mettons pas en cause les gestionnaires de GAP, dont chacun a des centaines de mail à gérer en plus des affaires courantes. C'est l'organisation qui est dysfonctionnante. La CGT redemande la mise en place d'une interface clairement identifiée pour résoudre les problèmes persistants, apporter une information aux agents et aux services et suivre l'évolution des dossiers complexes dans la durée. De même, une identification nominative des agents des DDFIP doit permettre une intervention au plus haut niveau de la DRH afin de mettre fin aux blocages de certaines situations.

Concernant les déroulements de carrière, la publication du décret du 2 mai 2017 sur l'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade est la forme choisie pour, à partir de 2019, concrétiser l'engagement du PPCR de faire parvenir tous les agents d'un corps au 2ème grade, ce qui est loin d'être actuellement le cas pour les attachés.

Seront concernés, à partir des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019, les agents placés, depuis plus de trois ans, au dernier échelon de leur grade sur appréciation de leur supérieur hiérarchique direct. La CGT estime tout à fait incompréhensible que les agents issus de concours interne en soient exclus.

Pour le reste, elle rappelle que si elle n'est pas favorable aux promotions «en cascade» d'agents qui bénéficieraient systématiquement d'avancements au choix, elle refusera toute mesure discriminatoire qui tendrait à éliminer des promotions les attachés ayant eu le mérite d'accéder au corps par l'examen professionnel ou le concours interne. Notre corps a la particularité d'être constitué de collègues d'origines diverses qui toutes et tous, y compris les anciens non-titulaires, prennent toute leur place dans le fonctionnement des services et seule la qualité de leur parcours professionnel doit être prise en compte dans les promotions, indépendamment de leur origine.

Le Secrétaire Général du Gouvernement a missionné l'Inspection Générale de l'Administration, par lettre du 9 février 2017 sur "l'évaluation de la situation et du positionnement de l'encadrement intermédiaire dans les DDI" avec pour objectif de formuler des préconisations pour améliorer la situation compte-tenu des difficultés ressenties, notamment liées à la diversité des missions et des corps des personnels en charge de les mettre en oeuvre.

La CGT, comme l'ensemble des organisations syndicales, fera des propositions lors de son audition par les inspecteurs de cette mission et rappelle que lors de la rencontre des élu-e-s à la CAP des AAE avec le nouveau DRH, Jacques Clément, début janvier 2017, il avait été rappelé notre demande de poursuivre les échanges sur la situation de l'encadrement dans les services du ministère afin de déboucher sur des propositions concrètes et notamment sur la place des cadres administratifs.

Enfin, les élu-e-s CGT veilleront particulièrement au **respect des priorités inscrites dans le statut** concernant les mobilités, que sont les **rapprochements de conjoints et la reconnaissance de travailleur handicapé** et soutiendra tout agent souhaitant déposer un recours sur ces bases.

Le contexte de suppression de postes dans les services ne doit pas ajouter des difficultés supplémentaires aux agents déjà pénalisés par de graves contraintes personnelles. Les responsables de zones de gouvernance et la DRH doivent pouvoir trouver des solutions pour les agents concernés.

Nous vous rappelons notre demande exprimée en pré-CAP d'avoir une lisibilité sur le processus de répositionnement dans les directions d'administration centrale (DRH, DGALN/DEB, CGDD) qui doit donner une priorité aux agents dont les postes sont supprimés ou substantiellement modifiés et que la CGT entend faire respecter lors de cette CAP où de nombreux postes sont proposés à la mobilité. »

Les résultats de la CAP : annexes du journal

Lien vers les annexes du journal : ICI

Annexe 1 : Mobilités cycle 2017-9 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveau

Annexe 2 : Concrétisation des promotions AAE et APAE

Annexe 3 : Demandes d'intégration dans le corps des AAE

Annexe 4 : Demandes de détachement dans le corps des AAE

Annexe 5 : Restructurations de services

NOTE D'AMBIANCE

Remerciements, solidarité avec nos collègues de la DRH et inquiétude

Les élues CGT saluent le travail de préparation et de tenue de la CAP accompli par nos collègues de MGS dans des conditions ... qui font peur, entre déménagement et fonte des effectifs plus rapide que celle des pôles. La DRH, les services, les agents, méritent mieux. Il est urgent de revoir les process, d'investir dans des outils performants, de travailler à l'attractivité des postes RH.

Nous souhaitons une bonne suite dans leurs nouvelles fonctions à Hassina Yahyaoui, instructrice MGS et à la chargée de mission Gina Juvigny qui mutent toutes deux au 1^{er} septembre et une heureuse retraite à Yves Clerc, DDT de Haute-Vienne et représentant de l'administration à la CAP.



Informations données en CAP et commentaires de la CGT

Mobilités 2017-9

Nous notons que pour les directions d'administration centrale réorganisées (DRH, DEB, CGDD), la lisibilité est faible. Il est vrai que les arrêtés d'organisation sont parus récemment. Cependant, nous avons par exemple vu des affectations à la DEB dans la sous-direction des espaces naturels (EN) désormais fusionnée avec la sous-direction de la protection et de la valorisation des espèces et de leurs milieux (PEM) pour former une seule sous-direction de la protection et de la restauration des écosystèmes terrestres (ET). Une attention particulière est demandée à l'administration sur la prise en charge de ces agents.

Nous déplorons par ailleurs le surbooking excessif pratiqué par le CEREMA, qui referme des postes sur lesquels des agents ont candidaté.

Plusieurs postes ont été publiés par erreur au mauvais niveau. Il conviendrait que les vérifications des chargé-e-s de mission de corps avant publication soient rétablies.

Recours

Recours PFR 2015 (Part résultats)

AAE – DRH – Maintien.

Le caractère quasi systématique des refus de réviser les coefficients PFR nous semblent s'appuyer en grande partie sur des arguments fallacieux : «le manque de marge de manœuvre» ou le fait que d'autres agents dans la même situation n'ayant pas fait de recours, il serait injuste de répondre favorablement à celui qui en fait. Compte tenu de la faible sécurité juridique des notes de gestion produites par notre ministère, la probabilité d'une plus grande efficacité des recours en TA est à expertiser.

Recours sur CREP 2015

AAE – DREAL Centre-Val de Loire – Maintien.

Promotion AAHCE et articulation avec l'emploi fonctionnel de CAEDAD

RAPPEL

- ▶ La CAP de promotion à AAHCE 2017 aura lieu le 21 septembre 2017 (pré-CAP les 13 et 14 septembre) au lieu du 27 juin initialement prévu,

ATTENTION : les agents qui avaient envisagé un départ en retraite en bénéficiant de la promotion doivent prévoir un départ au plus tôt le 31 octobre 2017 ...

- ▶ Les nouvelles conditions d'éligibilité, issues de la mise en œuvre du PPCR sont les suivantes :
 - au titre des «viviers» n°1 et 2 (emplois grafables et CAEDAD), il convient de se trouver au moins au 5e échelon de la grille d'APAE,
 - au titre du nouveau «vivier» n°3 (sans condition d'emplois fonctionnels ou grafables), il convient de se trouver depuis 3 ans au moins au 9° échelon de la grille d'APAE.

Alors que la liste de postes 2017-9 a été publiée sans fléchage de postes de CAE, au motif que la réflexion est en cours sur l'articulation entre l'emploi fonctionnel et le 3ème grade, la CGT demande que soit mené en amont de la CAP de septembre un travail fin sur le vivier de jeunes collègues en responsabilité mais non CAEDAD d'une part, et d'autre part, d'agents plus anciens susceptibles d'être promus désormais par la voie du 3ème vivier, non fonctionnelle. Nous demandons en particulier l'ouverture d'une discussion, au vu de la physionomie du corps, sur la fixation de la part de retraitables qui pourraient bénéficier d'un accès au 3ème grade.

Il n'est en effet pas envisageable de continuer à la fois à ne pas pourvoir tous les postes d'attachés hors classe, comme à la dernière CAP et de ne pas nommer dans l'emploi fonctionnel des agents effectuant une mobilité sur des postes le permettant.

Concernant les renouvellements de détachement dans l'emploi fonctionnel, la présidente de la CAP Mme Boissonnet, sous-directrice de MGS, a indiqué que tous les agents proches de la fin du détachement seront maintenus dans l'emploi, voire prolongés jusqu'au 31 décembre 2017, dans l'attente de la finalisation de l'évolution des règles de gestion en veillant à la cohérence avec le nouveau 3ème grade des ITPE.

Pour la CGT, le travail sur l'articulation entre emploi fonctionnel et troisième grade doit déboucher sur la saturation des postes, le non cumul CAE/HC avec une période transitoire permettant d'éviter les pertes indemnitaires de NBI, l'utilisation du RIFSEEP comme mode de compensation de ces pertes éventuelles, une plus grande transparence dans la gestion des emplois fonctionnels et une information claire des agents par la DRH.

RIFSEEP

Un bilan 2016 demandé aux zones de gouvernance par la DRH doit déboucher sur un bilan général exhaustif avant l'été (...). Au vu de celui-ci, la note de gestion 2017 devrait paraître. La CGT demande que les organisations syndicales soient préalablement consultées.


En attendant, les notifications 2016 n'ont toujours pas été faites pour la plupart d'entre nous. Des collègues ont vu leurs primes baisser. Ce régime indemnitaire est inapplicable d'une façon équitable et gratifiante, car sa complexité jointe à l'absence de marge financière ne conduit qu'au blocage pour la majorité des personnels... ce qui est le but recherché, semble-t-il, mais génère de la démotivation.

La CGT a d'ailleurs déposé un recours en Conseil d'Etat contre la note de gestion RIFSEEP des MEEM/MLHD du 30 septembre 2016.


Prochaines listes de mobilité

La campagne de mobilité inter-cycles pour certains postes de niveau A+ urgents à pourvoir est reconduite. Les remontées de postes ont été demandées aux services pour le 12 mai 2017 (... et les organisations syndicales conviées à une réunion de concertation sur le sujet... le 15 mai).

Calendrier prévisionnel :

- Publication de la liste des postes vacants à partir du 23 mai 2017 : à consulter sur [l'intranet du ministère](#) ou : [ICI](#) 
- **Date de réception des candidatures** par le service d'origine : 20 juin 2017
- Date limite de transmission du PM104 visé par le service d'origine et le service d'accueil à la DRH : 26 juin 2017
- Date prévisionnelle des consultations écrites (pour les candidatures uniques) : **entre le 3 et le 7 juillet 2017 pour une affectation au 1er septembre 2017**
- Date prévisionnelle des CAP présentielle pour les candidatures multiples : courant septembre 2017.

Quelques éléments de bilan sur la 1ère campagne (dite alors «expérimentation») de mobilité inter-cycles :

53 postes ont été publiés en novembre 2016. 33 ont été pourvus avec des affectations entre mars et mai 2017, dont 8 AAE. Sur les 15 postes sans candidat, 9 étaient situés en Île-de-France, dont 7 en administration centrale et 4 à la DRH. 

Et le cycle de mobilité 2018-3 ?

Il semble qu'il continuera de se dérouler dans la mauvaise période (juillet-septembre) que la réduction à deux cycles était censée éviter. Il convient de rechercher un meilleur calendrier : il ne devrait y avoir ni recherche de postes pendant la période d'été ni affectation au 1^{er} mars qui décourage les mobilités géographiques pour les agents ayant des enfants d'âge scolaire. Les dates optimales d'affectation sont juin/juillet et septembre, sachant que des adaptations individuelles sont toujours envisageables. D'ailleurs, en A et en B, il y a eu plus de 2/3 de candidatures en plus au cycle 2017-9 qu'au cycle 2017-3.

Promotions à APAE

De nombreux collègues nous interrogent sur leur éligibilité à une promotion et à l'examen professionnel après le reclassement PPCR qui leur a fait «perdre» un échelon.

Sachez que le **décret n° 2016-907** prévoit des **dispositions transitoires (article 26)** pour l'accès au principalat des attachés qui auraient rempli les conditions jusqu'en 2018 s'ils n'avaient pas été reclassés : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/7/1/RDFF1613323D/jo>

Suivi des dossiers et des problèmes individuels

Comme nous l'avions demandé, une réunion de travail entre GAP et MGS se tiendra après chaque CAP. Les élu-e-s à la CAP peuvent transmettre des situations particulières à examiner.

Si vous avez des problèmes de rémunération (indiciaire ou régime indemnitaire), déroulement de carrière... N'hésitez pas à nous les transmettre pour intervenir auprès de GAP.

Informations à consulter sans modération

Les liens :

- [Décret du 2 mai 2017 relatif à l'évaluation de la valeur et de l'expérience pro des agents éligibles à un avancement de grade](#)
- [Décret du 9 mai 2017 relatif à la position de disponibilité des fonctionnaires de l'Etat souhaitant exercer une activité dans le secteur privé](#)
- [Décrets du 24 mai 2017 d'attributions des nouveaux ministères](#)
- [Communiqué CGT du 23 mai 2017: première rencontre avec le ministre de l'Action et des Comptes publics](#)
- [CPA \(compte personnel d'activité\), santé et sécurité au travail : ordonnance du 19 janvier, décret du 6 mai et circulaire FP du 10 mai 2017](#)
- [Mission d'évaluation SGG sur l'encadrement intermédiaire en DDI : lettre mission SGG du 9 février 2017 et contribution CGT du 16 mai 2017](#)
- [Le Journal Fonction Publique CGT n°254, mai 2017](#)



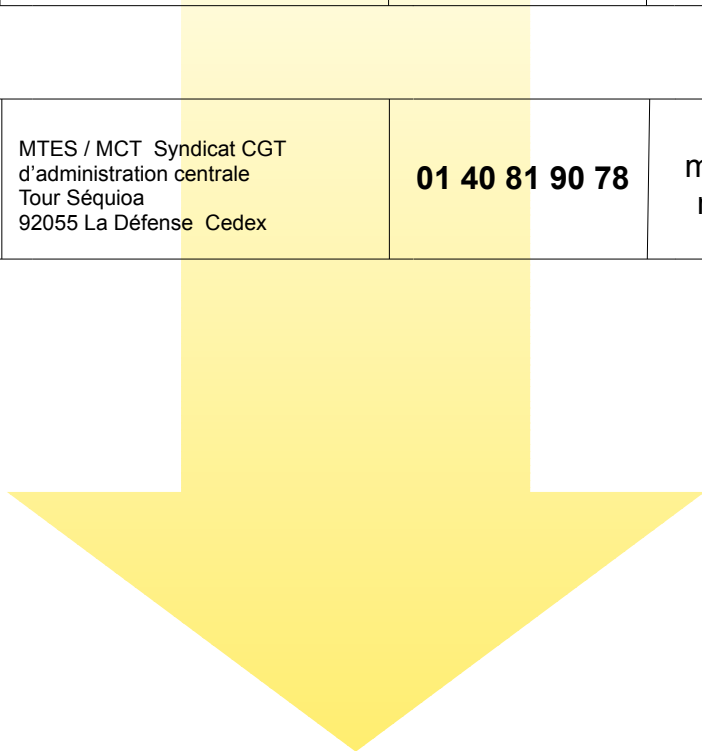
N'hésitez pas à transmettre vos dossiers et à contacter vos élues CGT à la CAP :

Titulaire

PELE Jocelyne	DDTM 22 Syndicat CGT 22022 SAINT-BRIEUC Cédex Envoyer les dossiers (courriers) à MTES / MCT 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	MTES / MCT 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 élues CGT à la CAP