

CAP des AAAE

FÉDÉRATION
NATIONALE
ÉQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT

la
cgt

PROFESSION DE FOI

A l'aube des grands bouleversements et de la poursuite de la casse du service public (AP 2022) concrétisés notamment par la diminution des effectifs et l'augmentation des charges de travail, la cohésion entre tous les agents de toutes les catégories et de tous les corps est nécessaire pour sauvegarder les missions publiques au service des usagers.

C'est dans ce contexte que vous êtes appelés à renouveler vos représentants **à la CAP Nationale des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE)**.

En votant CGT le 6 décembre 2018, vous renforcerez un syndicat :

- combatif, non corporatiste, attaché à la défense de tous les agents et des services publics,
- à l'offensive pour défendre notre statut, nos missions, les prérogatives des CAP
- qui propose des améliorations des garanties collectives

» Pour la CGT, le recul social est inacceptable !

A l'opposé d'autres organisations syndicales, nous considérons à la CGT que la première responsabilité syndicale est de refuser tout accommodement avec les politiques d'austérité qui détruisent le service public et d'organiser la riposte pour la satisfaction des revendications de tous les agents.

Syndicat le mieux implanté dans la majorité des services, la CGT, ses élus-e-s et ses représentants allient intégrité, savoir-faire, efficacité, pertinence, et connaissance des règles de gestion de nos ministères. C'est un atout au quotidien, lors des sujets traités en CAP et en réunion avec la DRH.

Les collègues CGT élu-e-s en CAP locale et en CAP nationale, défendent notamment vos mobilités et vos avancements de grade dans le cadre des règles et garanties collectives, cadre essentiel d'égalité de traitement pour tous.

Ce que nous revendiquons : pouvoir vivre décemment et dignement !

Un salaire juste, de meilleures conditions de travail et des perspectives de carrière et de retraite.

Ce que nous réfutons : une contribution symbolique pour les riches et l'austérité toujours plus forte pour les salariés et le service public !

Pour peser sur les choix de demain et envoyer un signal fort aux ministères pour ce qui concerne les réformes en cours et à venir, n'hésitons pas : VOTONS CGT !

»»» **Notre combat : lutter contre les différences de traitement injustifiées et persistantes entre les adjoints administratifs, lutter pour obtenir plus de justice, plus de cohérence, plus d'humanité !**

En 2014, la CGT est restée la plus représentative avec 4 sièges sur 9 à la CAP nationale et la 1ère organisation syndicale au niveau des CAP locales (CAP « régionales », d'AC, de VNF et du CEREMA). **Nous avons travaillé en réseau avec tous-tes les militante-s et élu-e-s CGT localement. Notre crédibilité et notre pouvoir d'action face à la DRH en a été renforcé.**

Si vous nous le permettez, la CGT continuera à défendre les adjoints administratifs et à se battre pour faire appliquer les mêmes règles pour toutes et tous. Nous avons toujours refusé les critères de travail à géométrie variable, que tentaient d'utiliser par « clientélisme » certains représentants de l'administration ou aux autres membres de la CAP, sans aucun scrupule.

En confirmant la première place de la CGT, vous renforcerez également un syndicat de transformation sociale qui résiste, agit, propose !

»»» **Nous n'avons cessé de dénoncer le manque de reconnaissance pour les adjoints administratifs :**

- **Taux d'avancements de grade :** face à une DRH de plus en plus arc-boutée sur ses principes de défense des intérêts de l'administration, nous avons saisi nos ministres et la Fonction publique : courriers, lettre ouverte, relances...

- **Protocole PPCR, voté par l'Unsa et la Cfdt :** des « fausses » améliorations pas à la hauteur de la reconnaissance que devraient avoir les adjoints administratifs ! Cela se traduit par un allongement de la carrière dans le corps : un échelon de plus dans chaque grade et un gain de points d'indice ridicule.

- **Inversions de carrière générées par les grilles du PPCR :** elles demeurent malgré la lutte acharnée de la CGT (pétition « Avoir une promotion et gagner moins C'est NON ! » remise aux ministres et relances faites encore cette année)

- **Plan de requalification de C en B :** nous sommes les seuls à dénoncer la fusion des listes « Liste d'Aptitude classique » et « Liste d'Aptitude Plan de requalification » : les critères de choix doivent être différenciés !

- **Prime supplémentaire exceptionnelle 2017 pour les agents disposant des plus faibles rémunérations (demande des ministres) :** la CGT a interpellé la DRH qui avait oublié notamment les dessinateurs et a revendiqué la même prime pour les collègues, quelle que soit leur affectation. Il a fallu encore se battre pour obtenir un budget dédié au CEREMA et à VNF (pétition).

- **Complément indemnitaire annuel (CIA) 2018 :** c'est le DRH des MTES-MCT qui a décidé cette année d'activer le CIA pour tous les agents (alors qu'il est facultatif dans le décret RIFSEEP*), afin de pouvoir davantage individualiser les rémunérations.

Tous les adjoints administratifs ne percevront pas sans doute pas le même montant ! (coefficient de modulation). Les 200 euros ne sont donc pas « le produit d'une revendication syndicale » comme FO l'a fait croire.

La CGT est clairement contre cette décision : l'enveloppe budgétaire aurait pu être attribuée plus justement (sans utiliser le CIA, part variable du RIFSEEP). La CGT se mobilise pour que chaque directeur décide d'attribuer un coefficient « 1 » pour tous.

Les décisions prises par les membres de la CAP ont une incidence déterminante sur la vie des agents. Être élu-e, c'est une lourde responsabilité à assumer. Aussi nous ne passons pas notre temps à faire de la com', à répéter que « nous lavons plus blanc que blanc » ou à nous approprier des « victoires » qui n'en sont pas... Nous nous investissons pleinement dans **la préparation des CAP, travail primordial** pour être en mesure de défendre les collègues.

Nos compte-rendus ne sont pas de simples relevés de décisions. Diffusés « à tous agents » et publiés sur internet, ils sont également porteurs de messages à l'attention des collègues, des chefs de service, de la DRH et des ministres.

Nous ne cesserons de rappeler à l'administration **la responsabilité de l' « État employeur » sur la santé morale et physique des agents de nos services et établissements, confrontés à des conditions de travail dégradées, à des difficultés matérielles de plus en plus lourdes, à des réorganisations anxiogènes.**

»»» **Les revendications CGT pour les adjoints administratifs**

Au 01/01/2018, le corps des AAAE compte 7 484 agents, le taux de féminisation est de 84,46 %. Cette spécificité doit être prise en compte pour le déroulé de carrière car les agents ont souvent des carrières incomplètes et à temps partiel. En examinant les données statistiques des MTES-MCT, on se rend compte que l'âge moyen des adjoints administratifs et l'ancienneté moyenne dans les services publics et dans le grade sont très élevés. **Le niveau de rémunération notamment indiciaire est une insulte au vu des anciennetés constatées.**

Déroulement de carrière : La CGT revendique un corps à deux grades, un pyramidage à 50 - 50 et des taux d'avancement qui permettent une carrière linéaire pour assurer une juste reconnaissance des qualifications et du parcours professionnel. Cela implique la refonte des grilles indiciaires.

Pour tous les agents au moins 6 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 : la CGT réclame un nombre conséquent de postes offert chaque année à la liste d'aptitude (LA), aux concours et examens professionnels, avec des contenus et/ou critères validés par la majorité des élu-e-s à la CAP nationale et sans mobilité géographique.

La CGT continue de dénoncer l'opacité des réunions d'harmonisations (régionales) pour la LA, car les choix des directions s'opèrent sans la présence des représentants du personnel.

Quant au plan de requalification : il est extrêmement loin de permettre la reconnaissance des fonctions exercées et de la qualité des parcours de nombreux AAAE. Rappelons que le rapport du CGEDD réclamé par la CGT indiquait que 25 % environ des agents de catégorie C exerçaient d'ores et déjà des fonctions de catégorie B.

La CGT revendique un plan de requalification de C en B pérenne qui réponde a minima aux préconisations du rapport du CGEDD, par Liste d'Aptitude SPÉCIFIQUE, avec la prise en compte de l'ensemble de la carrière.

Suite des déprécarisations : La CGT exige que les agents « déprécarisés » (ex contractuels ou ex BERKANI), titularisés Adjoints Administratifs, continuent de bénéficier d'un Tableau d'Avancement de grade SPÉCIFIQUE, compte-tenu de leur ancienneté dans les services.

Recrutements : La CGT revendique des effectifs et des moyens adaptés pour que les AAAE puissent effectuer correctement et sereinement leurs missions.

Rémunération : la CGT revendique la revalorisation significative du point d'indice et l'intégration de l'ensemble du régime indemnitaire dans le traitement soumis à pension civile, sans perte de pouvoir d'achat.

La grille indiciaire doit démarrer au minimum à 120 % du SMIC (à 1 800 €) 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 « au mérite ». Elle est pour la suppression à terme de l'indemnitaire (primes, NBI ...)

Mobilités : la CGT réaffirme le droit à une mobilité choisie. Elle revendique la suppression des publications en « restriction ZGE » et le retour à 3 cycles de mobilité/an.

Afin d'en finir avec les choix « aux profils » des chefs de service, la CGT réclame des critères de gestion transparents et validés par la majorité des OS pour les choix des agents lorsqu'il y a plusieurs candidats sur un même poste.

La CGT refuse la règle des trois ans sur un même poste que l'administration oppose quand cela l'arrange alors qu'elle ne relève d'aucun texte.

- Mobilités internes à chaque Direction : la concertation doit être obligatoire avec les organisations syndicales locales. Tout changement d'affectation, entraînant un changement de résidence administrative ou pas, devrait être soumis à l'avis de la CAP compétente.

- Mobilités externes : le président de la CAP locale étant aussi le RBOP (Responsable budget opérationnel de programme), cette CAP ne devrait pas être compétente en la matière. C'est l'avis de la CAP nationale qui devrait être requis.

Formation : la CGT demande une offre pertinente (quantitative et qualitative) de formations continues ; des formations organisées localement et dans chaque service afin qu'aucun agent ne soit pénalisé (situation familiale, santé...) et qui ne se limitent pas à un simple compagnonnage.

« Ils ont la dent dure mais notre détermination n'est pas entamée, nous nous engageons à poursuivre la lutte ! »

Signé, les candidat-e-s CGT, élu-e-s sortant-e-s et nouveaux-elles collègues

Action sociale : elle est cruciale notamment pour les agents aux plus faibles revenus

- Plus de crédits d'action sociale, arrêtons les gels et surgels de ces crédits !
- Plus de moyens pour le logement social des fonctionnaires, avec une visibilité du contingent logement préfectoral. Notre ministère doit être plus offensif ! (pour ne pas récupérer que les « miettes »)
- Une harmonisation nationale des subventions repas et une JUSTE prise en charge pour les « petits indices »
- Des places en crèche pour les enfants des agents sur l'ensemble du territoire.
- Une action sociale (Arbre de Noël, conférence, etc...) pendant les heures de travail ; dans certains services c'est le soir ou le week-end.
- Une augmentation des plafonds d'aide matérielle et de prêt social.



LISTE CGT

AAPAE1

Monique Esquenet - VNF
Jean-François Martin - DREAL NA
Muriel Bonal - DREAL Normandie
Martine Morville - SG
Joëlle Vigneron - DIR Est
Gabrielle Gouedard - CEREMA

AAPAE2

Denis Eychenne - DDTM 13
Marie-José Leliard - DDTM 22
Carine Chazalet - DIR Centre Est
Jean-Michel Birien - CVRH
Diane Bergier - DDT 69
Christelle Ailleris - DDTM 44

AA AE

Nathalie Dubuisson - DDT 71
Linda Hella - DDT 95
Sophie Mazard - DDTM 34
Tabatha Renneville - DIR Centre Est

Attention ! Important ! Votez pour la liste entière, pas de panachage, aucune inscription sur le bulletin de vote

Votons CGT localement aussi, au Comité Technique de notre direction, à la CAP locale (CAP régionale ou CAP d'AC, de VNF, du CEREMA) et nationalement au CT ministériel commun des MTES/MCT.

NOTA BENE

- **Réunion de concertation locale** : ce sont les représentants du personnel dans le service (DDT-M, DREAL, DIR ...) qui défendent en premier vos dossiers. Pour les tableaux d'avancements, les propositions des chefs de service sont discutées en réunion. Le Directeur transmet ensuite ses choix à la CAP locale, pour avis.

- **CAP locale** : depuis 2014, elle est compétente pour tous les actes de gestion individuelle soumis à avis de la CAP. Les demandes de mobilité sont traitées par la CAP du service d'accueil.

- **CAP Nationale** : c'est la seule CAP compétente pour les agents affectés dans un service non rattaché à une CAP locale. Pour les tableaux d'avancements, elle rend un avis sur les propositions des CAP locales et sur les propositions des services non rattachés à une CAP locale.

