

CAP des AAE

FÉDÉRATION
NATIONALE
ÉQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT

la
cgt

PROFESSION DE FOI

Chères et Chers Collègues,

Vous nous avez donné un siège à la CAP des attaché-e-s il y a quatre ans.

Pour un traitement efficace de vos dossiers individuels comme pour la défense déterminée de nos intérêts collectifs, nous vous invitons à renouveler et amplifier votre confiance en notre engagement résolument non corporatiste.

En effet, alors que se profilent de nouveaux bouleversements dans nos services qui remettent clairement en cause les valeurs et les missions des services publics, la cohésion et la solidarité entre toutes les catégories de personnels, sont nécessaires pour sauvegarder l'intérêt général au service des usagers.

Vos élu-e-s CGT à la CAP seront à vos côtés quel que soit votre mode d'accès au corps des attaché-e-s, et quels que soient votre corps ou cadre d'emploi d'origine.

La CGT est présente dans la plupart des services et établissements publics de nos ministères. Elle y assure un vrai soutien de proximité.

Si la CGT refuse les discriminations et corporatismes qui opposent les agent-e-s et nous affaiblissent tous, elle est cependant tout à fait consciente du manque de valorisation des carrières et de reconnaissance des attaché-e-s.

À vos côtés, elle continuera à être à l'offensive pour gagner un meilleur déroulement de carrière et un accès élargi aux fonctions d'encadrement supérieur et de direction.

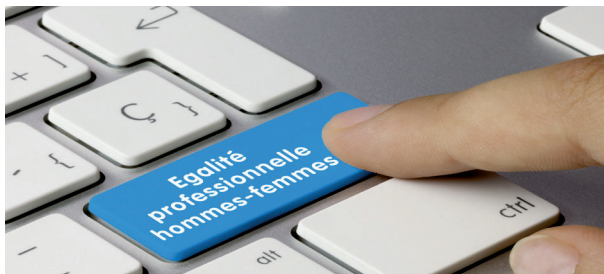
Ces actions sont pour nous indissociables de la défense de nos missions de service public, du statut de la Fonction publique qui garantit notre indépendance, et des prérogatives des CAP.

Gagner de nouveaux droits, en particulier pour permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, et pour accéder à une totale égalité entre les hommes et les femmes, constituent également nos objectifs.



»» Pour une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Bien que le corps des AAE soit féminisé à plus de 60%, la part de femmes diminue avec le niveau de grade pour tomber à moins de 55 % pour les attaché-e-s hors classe.



Les pratiques de gestion non discriminantes pour les femmes, l'accompagnement des femmes dans leur déroulement de carrière, ainsi que la fin des disparités indemnitaires entre les corps administratifs à majorité féminine et les corps techniques, continueront d'être des points de vigilance pour vos élu-e-s CGT.

»» Ces élections se déroulent dans un contexte professionnel, social et humain particulièrement difficile avec Action Publique 2022 et ses propositions destructrices pour les missions, les services et le statut de la Fonction publique

Alors que le bouleversement climatique en cours devrait être la principale préoccupation des politiques publiques, débouchant sur des réformes fondamentales et une augmentation des moyens dans nos ministères, nous sommes au contraire, confronté-e-s à un nouveau et encore plus vaste plan de suppression de postes, de services et de missions.

Ces destructions brutales s'accompagnent de régressions sociales et ont de graves conséquences pour la société. Elles entraînent dans la fonction publique un climat professionnel anxigène et un état de souffrance au travail jamais vu.

Les circulaires du Premier Ministre du 24 juillet 2018 prévoient la déstructuration complète tant des administrations centrales que des services déconcentrés (ministériels et interministériels) et des établissements publics.

Malgré le simulacre de dialogue social et l'attente des propositions du gouvernement fin 2018, certains préfets de région ont affiché leur ambition de vouloir aller vite (comme en Corse avec la proposition, dès 2020, de transformation des deux DDTM en antennes de deux nouvelles directions régionales Environnement-Agriculture et Mer-Littoral).

Les attaché-e-s, compte-tenu de leur positionnement majoritaire sur des missions « mutualisables », seront largement concerné-e-s si de nouvelles réorganisations sont mises en œuvre.

Fonctions support (au sens de plus en plus large), logement, taxes, études, contrôle, réglementations diverses et affaires juridiques, notamment, sont autant de domaines où les AAE seront en première ligne. En tant que cadres, elles et ils seront de plus confronté-e-s à l'obligation de piloter des restructurations contraires aux intérêts des services et des agents.

La CGT s'inscrit avec clarté contre les reculs sociaux et le dépeçage des services.

»» Notre point de vue sur la rémunération dite «au mérite»

Nous nous positionnons contre la mise en concurrence des agent-e-s : des individus mis en compétition ne seront jamais plus efficaces qu'une équipe soudée et solidaire.

La rémunération dite «au mérite» est cynique (il n'y a déjà pas assez de crédits pour reconnaître la «performance» quotidienne des personnels pour accomplir leurs tâches), subjective, opaque et elle encourage les pratiques clientélistes opposées à l'efficacité sociale. La PFR, puis le RIFSEEP, aggravent les inégalités de rémunération entre attaché-e-s.



Le CIA, avec son classement infantilissant des personnels de «insuffisant» à «exceptionnel», est une source potentielle de tensions entre collègues et entre services, de déceptions et de conflits, notamment hiérarchiques : les managers n'auront pas de vrai pouvoir de décision, mais juste à arbitrer le partage des miettes. En réalité, c'est le gel du point d'indice qui empêche la reconnaissance du travail.

La CGT revendique :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice,
- la revalorisation de la grille indiciaire des AAE,
- l'intégration des primes dans le traitement indiciaire après revalorisation (par intégration du CIA dans l'IFSE avec un coefficient 1), pour une prise en compte totale dans la retraite,
- la reconnaissance de l'évolution des qualifications et de l'expérience professionnelle,
- un bilan en CAP des primes de tous les AAE,
- le retour à de vraies réunions de concertation indemnitaire.

»» Les conditions de travail de toutes et tous se dégradent dans un contexte de perte de sens et de surcharge

Dans tous les rapports d'inspection et d'audit, en DAC et DREAL, comme dans le baromètre social des DDI, l'accent est mis sur les inquiétudes exprimées par les agent-e-s, l'absence de visibilité sur l'évolution de leurs services, les charges de travail, les dérives managériales, le manque d'accompagnement et de soutien personnel.

Est mise en lumière l'exposition dangereuse de l'encadrement, notamment intermédiaire, constitué de nombreux AAE, en particulier en DREAL ou au CEREMA, où leurs postes ont fait l'objet d'un « déclassement » dans l'organigramme et où la concurrence interne entre les corps A et A+ s'est rarement faite à leur avantage.

Et en interministériel : une réforme des IRA dictée par la recherche d'économies

La CGT s'oppose à la réforme prévue pour les IRA qui, remettrait en cause la formation en alternance, en réduisant le temps passé dans les IRA.

Dans ce contexte, la CGT a des revendications pour les attaché-e-s. Elles s'inscrivent toujours dans une perspective d'amélioration du service public et d'épanouissement personnel dans le travail.

»» Nous défendrons en CAP et dans notre pratique professionnelle et militante :

- la promotion de B en A par une augmentation des postes ouverts à la LA et à l'examen professionnel d'accès à AAE, le développement de la formation continue et de la préparation aux concours, la pérennisation d'un concours interne propre à nos ministères ;
- l'accès au principalat sans mobilité imposée (comme dans les autres ministères), le maintien (jusqu'à là gagné par la CGT contre la DRH) d'un TA « retraitable » et l'élargissement du pyramidage pour permettre à tout attaché-e ayant accompli une carrière complète d'accéder au deuxième grade ;
- la fin de l'opacité dans l'accès à l'emploi fonctionnel de CAEDAD et une meilleure gestion concertée de la promotion à AAHCE, qui actuellement laisse une partie des postes non pourvue, en particulier par insuffisance de propositions des services et des harmonisateurs ;
- la tenue effective de réunions de concertation locale dans tous les services où des agent-e-s sont promouvables pour la LA à AAE et les TA à APAE et à AAHCE ;
- un accompagnement plus important des attaché-e-s vers les corps des administrateurs civils et des inspecteurs de l'administration du développement durable, quels que soient leurs services d'origine et notamment dans les services déconcentrés, les DDI et les EP ;

- la valorisation des cadres administratifs, en particulier par la reconnaissance de leur expertise dans des comités de filière et l'alignement de leur régime indemnitaire sur celui de leurs collègues de la filière technique ;
- une politique ambitieuse de formation, appuyée sur le réseau des écoles et des CVRH, incluant une formation post-concours et d'intégration pour tous les entrants dans le corps et/ou dans nos ministères, quels que soient les modes d'accès ;
- une valorisation et une gestion personnalisée du corps, en premier lieu par les chargé-e-s de mission de corps, avec droit à une période d'adaptation dans les nouveaux postes et missions ;
- un suivi attentif des AAE recruté-e-s par la voie contractuelle pour les travailleurs handicapés, afin d'éviter les refus de titularisation ;
- le respect des règlements intérieurs en matière de temps de travail et de dépassement d'amplitude, y compris pour les cadres, en liaison avec les CHSCT, et la mise en œuvre du droit à la déconnexion ;
- le droit à une mobilité choisie, une gestion transparente des mutations, le respect des droits statutaires en matière de priorité (rapprochement de conjoints, handicap, intérêts matériels et moraux pour les AAE originaires d'outre-mer), ainsi que le respect des engagements pris par le ministère en cas de réorganisations ;
- une vraie revalorisation de la grille indiciaire, en particulier des premiers échelons du premier niveau de grade, contre la smicardisation des jeunes attaché-e-s ;
- la protection juridique des collègues « lanceurs d'alerte » ;
- la reconnaissance de l'imputabilité au service des arrêts de travail liés au stress ou au syndrome d'épuisement professionnel.

Bienvenue aux IAM intégré-e-s avec effet au 1er janvier 2017 (inspecteurs et inspectrices des affaires maritimes)

Pour la CGT, majoritaire chez les IAM, c'est une erreur d'avoir scindé le corps en deux, en intégrant une partie des IAM chez les ITPE et l'autre chez les AAE, niant les spécificités des domaines et métiers et la cohérence de l'ensemble de la filière maritime, que ce soit en matière de formation (lycées), de réglementation, de contrôle ou de protection de l'environnement et les impacts lourds, notamment sociaux et économiques auprès des marins et des professionnels.



La CGT veillera à leur prise en compte dans les promotions (accès des ex-CAM à AAE et avancements de grades).

La CGT restera également vigilante sur l'avenir de l'ENSM et des lycées professionnels maritimes et sur celui des personnels qui y travaillent.

»»» Le Journal des élu-e-s CGT à la CAP des AAE

Le journal des élu-e-s
CGT

à la CAP des
ATTACHÉ-E-S

Depuis 4 ans, aux côtés d'autres publications destinées aux attaché-e-s, les élu-e-s CGT à la CAP des AAE ont créé un journal permettant de faire le lien entre ce qui se dit à l'intérieur de la CAP, l'actualité plus générale au sein de nos ministères et de la fonction publique, incluant des analyses et des documents produits par la CGT sur des thèmes de société intéressant les citoyens, les fonctionnaires et bien sûr les AAE.

Vos retours sont un encouragement à continuer, non seulement à vous informer sur les résultats des CAP, mais aussi sur un ensemble de thèmes qui impactent les politiques publiques.

[LISTE CGT]

Attaché d'administration hors classe de l'Etat

Monsieur Arnaud DEMAY - DRIEA
Madame Annick MAKALA - CGEDD
Madame Magali MUNDLER - ANCOLS DT Marseille
Madame Fadila TIET-LAOUATI - SG CPII

Attaché principal d'administration de l'Etat

Madame Jocelyne PELE - DDTM 22
Monsieur Gildas BRANELLEC - SG SPES
Madame Fabienne DAOUDAL - DDPP 29
Monsieur Sylvain PELEGRIN - DIRM MED LPM Sète
Madame Nadia BAZRI - VNF DT SO
Madame Virginie BRETON - CVRH Nantes

Attaché d'administration de l'Etat

Monsieur Jacques GIRAL - SG DRH
Monsieur David ROMIEUX - DREAL Normandie
Madame Sandrine LE GRAS - DREAL Nouvelle Aquitaine
Madame Nadine TAVERNIER - CEREMA DTec TV
Madame Cécile DELIOT - DREAL Auvergne Rhône Alpes
Monsieur Thierry LAGADEC - DEAL la Réunion

Nous nous engageons

- à être à l'écoute de chaque attaché-e qui nous contactera,
- à défendre un corps où chaque AAE puisse s'épanouir, sans profil imposé, dans une carrière choisie,
- à promouvoir la diversité des compétences et des parcours, internes et externes, pour répondre aux enjeux des politiques publiques,
- à rechercher la convergence et l'unité avec les autres organisations syndicales pour mieux défendre nos missions, nos services et les intérêts individuels et collectifs des attaché-e-s.

