

# Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## CAP catégorie A Commission Administrative Paritaire

Pourquoi voter CFDT entre le 1<sup>er</sup> et 8 décembre ?

La CFDT défend individuellement et collectivement tous les agents de catégorie A en agissant auprès des bons interlocuteurs et si nécessaire, au plus haut niveau. Vos élus CFDT, forts de leur expérience et s'appuyant sur un solide réseau ainsi que sur son pôle juridique, vous accompagnent en amont des CAP.

### Notre ligne de conduite

En parallèle du suivi de dossiers individuels, il s'agit pour la CFDT de faire progresser des sujets collectifs en étant force de proposition. La CFDT interpelle l'administration lorsqu'elle ne remplit pas ses obligations et négocie des droits nouveaux au bénéfice de tous.

### En savoir plus :

sur les prérogatives des CAP  
<https://www.cfdt-ufetam.org/elections-2022-comprendre-les-nouvelles-instances-consultatives-cap-ccp-csa/>



LA CFDT VOUS  
DIT MERCI !



### L'enjeu de votre vote : quel est le rôle des CAP ?

Les CAP sont un lieu incontournable du dialogue social même si elles ont perdu certaines prérogatives : elles restent le seul espace d'échanges entre les représentants du personnel et ceux de l'administration pour l'examen des situations personnelles des agents.

Les CAP examinent toutes les décisions individuelles défavorables aux agents et leurs recours : sur les comptes rendus d'entretien professionnel, les refus de demande de télétravail ou de temps partiel mais aussi de certains congés spécifiques comme ceux liés aux formations, etc.

**Avant la CAP :**  
Aide à la constitution  
des dossiers  
individuels (recours)

**Pendant la CAP :**  
Soutien des dossiers  
(recours, discipline)



**En parallèle de la CAP :**  
Médiation, conseil et intervention auprès de la DRH (promotion, mobilité)  
Accompagnement personnalisé



**8 corps  
catégorie  
A**

- Assistants de service social
- Attachés d'administration de l'État (AAE)
- Attachés d'administration de l'Etat en fonction à la DGAC et à Météo-France
- Chargés d'études documentaires (CED)
- Ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques (ITGCE)
- Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)
- Officiers de port (OP)
- Professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTM)



**Quel bilan et quelles perspectives portent la CFDT pour les cadres du ministère ?**

➤ **Les corps de catégorie A progressent :**  
avec un peu plus de 10 000 agents, les catégories A du pôle ministériel représentent près de 20 % de ses effectifs.

⊖ **Trop de réformes menées sans réelle concertation :** le ministère a connu une vague de réorganisations permanentes, au fur et à mesure des réformes politiques se juxtaposant les unes aux autres : RGPP, REATE, MAP, loi Notre, AP 2022, SGCD, loi 3DS...

Le pilotage vertical dans un discours empreint d'écoute et de dialogue ne trompe personne.

❓ **Un rôle déterminant insuffisamment reconnu :** les cadres sont en première ligne pour mener les grandes réformes initiées tout en subissant les pressions hiérarchiques, les injonctions paradoxales (faire plus avec moins, concerter mais ne pas écouter). Ils se retrouvent souvent dans un rôle pivot. Ils subissent aussi les réorganisations et les déclassements au sein des organigrammes.

La crise sanitaire a aussi marqué les cadres, sommés de découvrir les vertus du télétravail (TT) quand l'administration en doutait depuis des années. L'équilibre doit être trouvé dans la négociation, entre TT au bénéfice des équilibres sociétaux, environnementaux et de continuité des services.

↘ **Des conditions de travail en constante détérioration :** on ne peut que constater les errements d'une gestion collective et individuelle en manque de moyens, entraînant retards et erreurs au niveau des payes. La gestion des corps et leur valorisation demeurent inégales dans un ministère qui ne se donne aucun moyen d'harmoniser par le haut les rémunérations de ses cadres, surfant sur la rigueur et l'usure de ses propres agents pour rester figé. Pourtant, les cadres ne comptent ni leur temps (cf. les écrêtements des heures supplémentaires), ni leur loyauté, parfois au détriment de leur santé, pour répondre aux attentes de la chaîne hiérarchique et aux décisions politiques.



**La CFDT propose de nouvelles orientations pour les cadres :**

👉 **Stopper la suppression des effectifs** eu égard aux priorités environnementales affichées par le Gouvernement face à l'urgence climatique et écologique, en renforçant les moyens partout où cela est nécessaire.

👉 **Donner un cap pérenne à nos missions :** stabiliser les organisations et garantir des conditions de travail de qualité en termes de moyens et de management. Il faut entendre et écouter les managers locaux et plus largement les représentants du personnel dans le cadre d'un dialogue social où on dépasse les simulacres de concertation.

👉 **Conforter le maintien des missions de service public** où l'intervention des services et des établissements est attendue, pour ses compétences techniques et sa neutralité dans l'action au service du public.



## 8 corps catégorie A

La CFDT revendique un dialogue social renouvelé dans le cadre des CAP inter-corps de catégorie A.

Pour la CFDT, cela doit être un lieu de discussion privilégié avec l'administration sur des situations individuelles, quelles que soient ces dernières, qui seront défendues par les élus qui y siègeront.

“ Quelle que soit la taille du corps auquel vous appartenez, **vos élus CFDT** s'engageront pour chacun, agiront pour tous et vous défendront de la même manière. ”

accompagner  
catégorie  
voter  
negociation  
mobilité  
proximité  
dossiers  
mediation  
nouveau  
corps CFDT CAP  
soutien  
promotions  
individuels  
RIFSEEP  
comprendre

### Associer les cadres aux décisions, valoriser les bonnes pratiques managériales, défendre l'équité de traitement : 10 mesures pour répondre à vos attentes :

Il s'agira de faire progresser des sujets collectifs en étant force de revendications et de propositions, pour les rémunérations, les carrières et les conditions de travail, en lien avec nos élus au CSM :

✓ **Engager des négociations pour revoir les grilles indiciaires** et les conditions de monétisation des JRTT et des CET ;

✓ **Recréer des règles de gestion** couvrant les différentes étapes de la carrière, pour les promotions au choix et pour chacun des grades. Redonner une plus grande transparence dans les processus d'harmonisation et de décision ;

✓ **Lancer une évaluation sur la NBI** et aller vers l'abondement des enveloppes ;

✓ **Exiger l'équité indemnitaire** et l'information objective et précise **dans le cadre du RIFSEEP** :

→ mettre en place un plan pluri-annuel de réduction des écarts entre les corps et d'harmonisation des règles de gestion, par le haut.

→ revendiquer l'octroi de l'IFSE du poste concerné pour un cadre qui en assure l'intérim

→ rendre obligatoire et automatique les notifications annuelles d'IFSE et à chaque changement de situation (mobilité, promotions) pour améliorer l'information des personnels et éviter des erreurs ;

→ en terme de transparence et d'information, rendre obligatoire et automatique les notifications annuelles d'IFSE et à chaque changement de situation (mobilité, promotions)



✓ **Faciliter les mobilités des cadres en interministériel sans perte de rémunération** et à leur retour, sans pénalisation pour les promotions.

✓ **Élargir les comités de domaine à d'autres fonctions** (supports et management) que celles techniques pour les rendre accessibles à tous (quelque soit le service) en vue de reconnaître l'expérience, l'expertise et la spécialité. Les comités de domaine doivent être au service du développement des compétences collectives mais aussi être un outil de reconnaissance pour les agents spécialisés dans un domaine et utiles à leur déroulement de carrière.

✓ **Développer les formations initiales et continues** et dégager des moyens conséquents et pérennes.

✓ **Valoriser les bonnes pratiques managériales :**

→ mieux reconnaître les acteurs

→ agir pour la prévention des risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail

→ aider les managers en difficultés, plutôt que les stigmatiser.

✓ **Garantir un niveau de service exigeant en paye** : mises à jour rapides des décisions de GRH (changements d'échelon, promotions, mobilités, indemnitaire) et instauration par l'administration d'équipes formées à la résolution rapide des situations complexes ;

✓ **Cesser les discriminations** à l'égard des agents qui sont sur des postes à expertise ou à management de projets par rapport aux postes à encadrement

**VOTRE VOIX  
NOTRE ACTION  
VOTEZ CFDT**



# Qui seront vos représentants CFDT ?

Sonia DOUAY  
DDTM 80 AAE



Bruno JOSNIN  
AC DGALN - AAE



Stéphane  
KERAUDRAN  
DDTM 56 ITPE



Nathalie PESSON  
AC DGALN - AAE



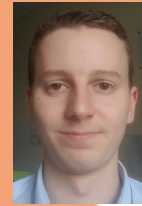
Jeannine  
MAGREX  
DDTM 56 AAE



Thierry FEROUX  
VNF - ITPE



Valentin  
WENDER  
DREAL BFC



Dominique  
VINCENT  
AC Secrétariat  
Général ITPE



Eric BOUQUET  
DDTM 17 AAE



Cécile DEUX DDT 42 ITPE



Laurent  
JOUFFROY  
Ministère des  
Armées CED



Cristina BURAGA  
CEREMA ITPE



Dado KANDE  
DDTM 33  
AAE



François  
VIREVIALLE  
DIRM Paca  
ITGCE



Catherine GELY  
DREAL Occitanie  
ASS



Alexandre  
GALLAND  
DGAC Météo  
France  
Antilles - Guyane  
AAE



**VOTRE VOIX**  
**NOTRE ACTION**  
**VOTEZ CFDT**

