



Élection du 6 décembre 2018

CAP des SACDD

Vos candidat-e-s **CFDT** à la CAP des secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable

SACDD de classe normale

Mme Régine GALTIER
DEAL de la Réunion

Mme Isabelle HARTMAYER
DDT de la Drôme

M. Claude SCHMITT
Voies navigables de France

Mme Frédérique DEVILLERS
DDT de Seine-et-Marne

Mme Valérie MOINE
DDTM du Nord

M. Barthélémy HOARAU
DEAL de la Réunion

SACDD de classe supérieure

Mme Marie-Odile BULIN
DEAL de la Réunion

Mme Évelyne PORÉE
DDT des Yvelines

M. Frédéric TREMBLAIS
DDT de la Mayenne

M. Gilles DAILCROIX
DDT du Maine-et-Loire

M. Laurent BOCQUILLON
DIR Nord

Mme Patricia MARTIN
DIR Est

SACDD de classe exceptionnelle

Mme Nadège CHEDAL-ANGLAY
Institut Géographique National

Mme Evelyne JOYEUX-HOMER
DREAL Centre Val-de-Loire

M. Alain SOMBRIS
Institut Géographique National

Mme Marie-Agnès SALLES
DDT de Lozère

Mme Sylvia BOISBOURDIN
DDTM du Var

Mme Isabelle ROUSSEAU
DREAL Auvergne Rhône-Alpes



Vos représentants Cfdt dans les commissions assurent l'étude et la défense des situations individuelles et collectives des agents. Les avancements, les promotions, les mobilités, les congés de formation et la discipline sont les principaux thèmes à l'ordre du jour des CAP. Vos élus s'assurent du respect de vos droits, des procédures et d'une gestion collective de qualité.

Voter Cfdt, c'est faire le choix de la transparence dans la gestion individuelle, le respect de l'égalité des chances et l'impartialité des avis rendus lors des consultations.

La **CFDT** déplore que notre ministère, deuxième dans le rang gouvernemental, subisse **une baisse d'effectifs inacceptable**. Les agents de nos ministères paient le prix fort : plus de 1000 emplois supprimés en 2019 ! Comment mettre en œuvre des politiques publiques éco-responsables, en particulier après la COP 21, dans ces conditions ?

La **CFDT** exige une cohérence entre les annonces politiques vertueuses (ou pas), du gouvernement en matière d'écologie et d'aménagement, et les moyens dont il dote son administration. Les suppressions de postes ne sont pas le moyen le plus efficace pour faire des économies. Une administration efficace, correctement « armée » pour appliquer une politique de transition écologique volontariste, induira beaucoup plus d'économies.

La **CFDT** s'est engagée, par sa signature, dans **la mise en œuvre du protocole PPCR** sur les carrières et rémunérations : ce processus a permis la révision des grilles, la fusion des grades intermédiaires en catégorie C, le transfert d'une partie des primes sur la rémunération indiciaire (ce qui permet d'améliorer le niveau des pensions) et l'augmentation de 1,2 % de la valeur du point (0,6 en 2016 et 2017). D'autres organisations, en refusant de signer, ont fragilisé le dispositif, ce qui a permis au gouvernement de le suspendre 1 an en 2018. La CFDT assume son syndicalisme responsable, d'engagement, pour améliorer la situation des agents : PPCR a permis d'obtenir 5 milliards d'euros pour les fonctionnaires.

L'égalité professionnelle est présentée comme une priorité gouvernementale. Le devoir de l'administration est donc d'impulser une dynamique égalitaire dès les CAP, lieux privilégiés d'action en matière de carrières. Ainsi, il faut des statistiques genrées pour les procédures de promotions, d'avancements, d'affectations et de mobilités, premiers pas vers la réalisation d'un protocole d'accord volontariste. Pour ce sujet touchant différents domaines professionnels, l'action se doit absolument d'être transversale et simultanée afin d'être efficace.

La **CFDT** souhaite obtenir un bilan qualitatif des différents **concours et examens professionnels** dans le cadre du plan de requalification. Il devra répondre aux critères identifiés dans le projet de protocole « égalité professionnelle ».

La **CFDT** dénonce l'absence d'amélioration du **processus de mobilité** qui devait, selon l'administration, être une conséquence du passage à deux cycles. A ce jour les agents n'ont toujours pas les moyens de prendre contact de façon satisfaisante avec les services, et le temps de latence entre dépôt de PM104, CAP et prise de poste est tellement long qu'il provoque tension, mal-être au travail et RPS dans les équipes. Nous rappelons également que pour la **CFDT**, tous les agents dans des situations administratives diverses doivent bénéficier d'un processus de mobilité transparent à travers une fiche de poste claire et précise (avec la bonne indication du groupe de fonction). Les PM104 comportant les avis des services de départ et d'accueil doivent systématiquement être communiquées aux intéressés.

La **CFDT** porte les revendications qui ne sont pas satisfaites par le **RIFSEEP**, notamment en matière de transparence, de convergence et d'harmonisation des montants perçus par les agents, quelle que soit leur administration de rattachement. L'administration utilise le CIA pour mettre en place la rémunération au mérite, dans une enveloppe budgétaire contrainte à la pérennité douteuse ; le compte rendu d'entretien professionnel est plus que jamais un point de vigilance pour chaque agent, et l'entretien lui-même le seul endroit de négociation pour l'IFSE et le CIA... avant le tribunal administratif !

La **CFDT** rappelle son attachement à la **reconnaissance de la valeur professionnelle** par des gains indiciaires significatifs, lors des promotions (de grade ou de corps), et en fin de grade, pour les agents qui ne pourront bénéficier d'un changement de catégorie avant leur départ en retraite ; notre objectif d'alignement par le haut doit permettre, à terme, l'intégration des primes dans le traitement, en mettant fin aux disparités qui existent entre les filières (technique et administrative) et entre les différents ministères.

CFDT PERMANENCE NATIONALE
ENVIRONNEMENT, TERRITOIRES, AUTOROUTES & MER
30 PASSAGE DE L'ARCHE - 92055 LA DÉFENSE CEDEX
☎ 01 40 81 24 00 - ✉ CFDT.SYNDICAT@I-CARRE.NET

