



La Confédération Générale du Travail

**« Pour un service public de l'Équipement et de
l'Environnement au service du public »**

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1475 du 06 février 2015

Sommaire

Pages

1. Formation syndicale CHSCT : Programme et fiche d'inscription	3-9
2. Loi MACRON : Communiqué CGT suite à la mobilisation du 26 janvier 2015	10-11
3. Motion de soutien pour le camarade Eric COLIN, secrétaire de l'UL CGT de Moulins	12-13
4. La « voix des retraités » : Analyse de l'UFR sur le projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement	14-16
5. CTM du 29 janvier 2015 : Déclaration CGT-FSU	17-25
6. Parcours professionnels, rémunérations et carrières : Compte rendu CGT-FP de l'audience du 13 janvier 2015	26-29
7. ADEME : Communiqué intersyndical	30-31
8. Grille indiciaire et carrières : Repères revendicatifs et nouvelle grille indiciaire de la catégorie C au 1 ^{er} janvier 2015	32-48



AGENDA

Mardi 3 et mercredi 4 février :
CCN

Mardi 3 février :
lancement du 120ème anniversaire
de la CGT dans le Patio
à Montreuil

Mercredi 4 février :
secrétariat fédéral

Jeudi 5 février :
AG de l'UF Bassin
de la Seine VNF

Mardi 10 février :
réunion du collectif
fédéral VNF

Mercredi 11 février :
bureau de l'UIT

Lundi 16 février :
bureau UGFF

Jeudi 19 février :
commission exécutive UGFF

Mercredi 25 février :
secrétariat fédéral



INFOS REVES



**Fonds Paritaire de Sécurisation
des Parcours Professionnels
Des choix porteurs de dangers**

Les organisations syndicales et patronales doivent arrêter, en accord avec le ministère en charge de la formation professionnelle, une convention cadre triennale portant affectation des ressources du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation Des Parcours Professionnels).

Hier soir, une séance de négociation portait sur la détermination de l'annexe financière listant les prévisions de dépenses l'année 2015.

Les arbitrages décidés ne font qu'accentuer les insuffisances du projet d'annexe financière produit par les organisations patronales et syndicales sur lesquelles la CGT faisait déjà des réserves. (...)



Construction
Mobilisation le 5 février 2015
contre les abus de « travail détaché »

La fédération nationale CGT des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement appelle tous les salariés du secteur à se mobiliser, jeudi 5 février 2015, contre le recours abusif au « travail détaché » et pour « *la généralisation et l'application du principe de l'égalité de traitement* », quelle que soit l'origine des travailleurs.

Dans un communiqué du 29 janvier 2015 diffusé après la découverte d'une main d'œuvre illégale et sous-payée sur le chantier de la nouvelle caserne des pompiers de Perpignan, dans les Pyrénées-Orientales (66), la fédération CGT de la construction dénonce cette « *traite humaine* » où « *le travailleur détaché représente le dernier maillon de la chaîne du travail à bas coût* ». (...)



Air France
Quatrième plan de départs
volontaires en cinq ans !

La direction d'Air France a annoncé un nouveau plan de départs volontaires (PDV), jeudi 22 janvier 2015, lors d'une réunion du comité central d'entreprise (CCE). Ce plan devrait concerner 800 salariés : 500 personnels au sol et 300 personnels navigants commerciaux. (...)

suite sur : www.cgt.fr



FLASH-INFO

FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale est un droit pour les syndiqués.

Être bien équipé pour agir !

Janvier 2015

Dans ce document, vous trouverez :

↓ Formation Fédérale « CHSCT » page 2

↓ du 16 au 20 mars 2015
Au centre de formation Benoît Frachon

↓ Le déroulement de la formation page 3

↓ La fiche d'inscription page 4

↓ Modèle de demande
de congé de formation syndicale page 5

↓ Le plan de formation 2015 (confédération, UGICT, FNEE) pages 6 à 8

Retrouvez le Flash-info Formation syndicale sur le site fédéral
www.equipement.cgt.fr rubrique Fédération - onglet Vie Syndicale.

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 82 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Formation Fédérale «CHSCT »

Dates :

Du 16 au 20 mars 2015

Lieu :

Au centre de formation Benoît Frachon,
12 rue Fernand Léger,
Quartier de Courcelle-sur-Yvette
91190 GIF-SUR-YVETTE

● Objectif général du stage sous forme de problématique:

Comment donner aux élus CHSCT les bases pour accomplir leur mandat dans l'intérêt des agents, en conjugaison avec les orientations de la CGT ?

Cela conduit à deux objectifs en terme de formation :

A l'issue de ce stage :

- Vous connaîtrez et vous serez capable de restituer les orientations en matière de travail, de santé et de prévention.
- Vous serez en capacité d'assumer les principales tâches de l'élu(e) CHSCT.

● Public :

Ce stage est destiné à tous les élus CHSCT de la CGT.

Les thèmes abordés :

- Travail, santé, prévention, rôle du CHSCT, rôle des acteurs, l'arbre des causes, le droit d'alerte, le droit de retrait et tous les textes à connaître.
- Vous aurez également les droits et obligations de l'élu(e) CHSCT.
- Vous aborderez également le code du travail et les textes de référence applicables à la Fonction Publique État

Pour une meilleure organisation du stage, il est recommandé de vous inscrire dès maintenant à l'aide du bulletin d'inscription ci-dessous et de déposer votre demande de congé de formation.

Rappel: la demande de congé de formation syndicale (modèle en fin de document) est à formuler auprès de la direction au moins un mois avant le début du stage.

Les frais d'hébergement, de repas et de transports sont pris en charge par la fédération sur justificatifs.

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 82 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Déroulé du stage **Formation syndicale fédérale**

« **CHSCT** » du 16 au 20 mars 2015

Lieu de formation :

Centre de formation Benoît Frachon à GIF-SUR-YVETTE

équipe d'animation du stage: Fabrice BRUCKER, Daniel BRO et Kaci VANDERRIELE

Lundi 16 mars:

Accueil
Attentes des stagiaires
Présentation du stage
Qu'est-ce qu'une bonne journée de travail?
Qu'est-ce qu'une mauvaise journée de travail?
Et, pour vous, qu'est-ce que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail?

Mardi 17 mars:

Textes, réglementation
Document Unique
Plan de prévention
Droit d'alerte, droit de retrait, droit à la formation

Mercredi 18 mars:

Fonctionnement et rôle des acteurs CHSCT en lien avec le syndicat
Risques Psycho-Sociaux

Jeudi 19 mars:

Point sur les dossiers revendicatifs portés par la CGT
Pénibilité
ATMP
Arbre des causes

Vendredi 20 mars:

Évaluation
Intervention fédérale

FICHE D'INSCRIPTION

Nom :

Prénom :

Service:

Syndicat :

Responsabilités syndicales :

Adresse personnelle (pour la convocation) :

Code postal :

Commune :

Tél :

Portable:

E-mail :

**Bulletin d'inscription à envoyer à : nathalie.carpentier@i-carre.net et
par courrier à la Fédération.**



Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**

263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 82 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Congé de formation syndicale

MODELE DE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

à _____ le _____

Nom, Prénom
Adresse professionnelle

À Madame ou Monsieur,

Objet : demande de congé de formation économique, sociale, syndicale.

Madame, Monsieur,

Je vous demande l'autorisation de m'absenter de mon service du _____ au _____ conformément au décret n° 84-474 du 15 juin 1984, en vue de participer à un stage de formation syndicale.

Je vous précise qu'il s'agit d'une session organisée par la formation syndicale CGT, organisme agréé pour dispenser cette formation.

Celle-ci aura lieu à _____

Je vous transmettrai un certificat de présence à l'issue du stage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

**Cette demande doit être effectuée par écrit auprès du chef de service
ou à la directrice ou au directeur au moins un mois à l'avance.**

**Le congé est réputé accordé en l'absence de réponse
au plus tard 15 jours avant le début du stage.**

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 82 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

PLAN DE FORMATION 2015

Intitulé	Durée	Organisé par	Date	Localisation
Vie syndicale	3	UGICT	19 au 21 janv	Courcelles
Intervenir dans une action de formation	3	Confédération	20 au 22 janv	Bourg la Reine
Indécosa - Logement	5	Confédération	20 au 30 janv	Courcelles
Conduite de projets	5	Confédération	02 au 06 févr	Courcelles
Agir avec les consommateurs salariés	5	Confédération	09 au 13 févr	Courcelles
Retraite	5	UGICT	09 au 13 févr	Courcelles
Europe / International - Quelle Europe et quel syndicalisme pour l'Europe	5	Confédération	09 au 13 févr	Bourg la Reine
Animer une action de formation	3	Confédération	10 au 12 févr	Bourg la Reine
Europe / International - Une action revendicative en Europe et dans le monde - Prise de décision dans l'UE et intervention syndicale - Module 3	4	Confédération	16 au 19 févr	Courcelles
Prospectives et territoire	3	Confédération	18 au 20 févr	Courcelles
Animateur Vie Syndicale	5	Confédération	23 au 27 févr	Courcelles
DLAJ - Les licenciements économiques après la loi de sécurisation de l'emploi	5	Confédération	02 au 06 mars	Strasbourg
Stage National	3	UGICT	02 au 04 mars	Courcelles
Comprendre les déterminants de l'entreprise et du management	5	UGICT	08 au 13 mars	Strasbourg
Travail - culture - syndicalisme	5	Confédération	09 au 13 mars	Courcelles
Le travail au cœur de notre démarche revendicative - niveau 1	5	Confédération	09 au 13 mars	Courcelles
Organiser un comité de privés d'emploi	5	Confédération	09 au 13 mars	Courcelles
Construire un management alternatif	5	UGICT	16 au 20 mars	Courcelles
Reconfiguration des politiques				
Enfance et Jeunesse	5	Confédération	16 au 20 mars	Bourg la Reine
CHSCT	5	FNEE	16 au 20 mars	Courcelles
Retraite - Enjeux et bataille revendicative	5	Confédération	23 au 27 mars	Courcelles
Retraite	5	UGICT	30 mars au 03 avril	Courcelles
Prospectives et territoires	3	Confédération	01 au 03 avril	Courcelles
Europe / International - Une action revendicative en Europe et dans le monde - Prise de décision dans l'UE et intervention syndicale - Module 4	3	Confédération	08 au 10 avril	Courcelles
Enjeux de la formation professionnelle	5	Confédération	13 au 17 avril	Strasbourg
Responsable de la formation syndicale	5	UGFF	13 au 17 avril	Courcelles
Animateur vie syndicale	5		13 au 17 avril	Courcelles
Assurance	5	Confédération	13 au 17 avril	Courcelles
CESER	5	Confédération	20 au 24 avril	Courcelles
Administrateur OCPA	5	Confédération	20 au 24 avril	Courcelles
IPR / IPT	2	Confédération	20 et 21 avril	Courcelles
Activité CGT dans les Comités d'entreprise européens	5	Confédération	20 au 24 avril	Courcelles
Europe / International - Action syndicale				
Cas pratiques - Stage expérimental	4	Confédération	04 au 07 mai	Courcelles
Transports UIT	3	Confédération	05 au 07 mai	Courcelles
Communication WEB	3	UGICT	11 au 13 mai	Courcelles
Action Sociale	5	FNEE	18 au 22 mai	Courcelles
Intervenir dans une action de formation	3	Confédération	27 au 29 mai	Bourg la Reine
Communication WEB	3	UGICT	27 au 29 mai	Courcelles
Consommation, une liberté surveillée	5	Confédération	01 au 05 juin	Courcelles
Perfectionnement des pratiques pédagogiques	3	Confédération	02 au 04 juin	Bourg la Reine

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**

263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 82 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Le travail au cœur de notre démarche revendicative - niveau 1	5	Confédération	08 au 12 juin	Courcelles
Égalité professionnelle - Femmes cadres	5	UGICT	08 au 12 juin	Bourg la Reine
Animateur Vie Syndicale	5	Confédération	15 au 19 juin	Courcelles
Animateurs DLAJ	3	Confédération	16 au 18 juin	Bourg la Reine
Comprendre les déterminants de l'entreprise et du management	5	UGICT	20 au 24 juin	Strasbourg
Organiser un comité de privés d'emploi	5	Confédération	22 au 26 juin	Courcelles
Prospectives et territoires	3	Confédération	24 au 26 juin	Courcelles
Formation de formateurs	5	Confédération	29 juin au 03 juil	Courcelles
Formation de formateurs	5	Confédération	17 au 21 août	Courcelles
IPR / IPT	2	Confédération	03 et 04 sept	Courcelles
Repères bataille salariale	5	UGICT	07 au 11 sept	Courcelles
Enjeux de la formation professionnelle	5	Confédération	14 au 18 sept	Strasbourg
Conduite de projets	5	Confédération	14 au 18 sept	Courcelles
Animateur Vie Syndicale	5	Confédération	21 au 25 sept	Courcelles
Transports UIT	5	Confédération	21 au 25 sept	Courcelles
Responsabilités syndicales	5	FNEE	21 au 25 sept	Courcelles
Intervenir dans une action de formation	3	Confédération	22 au 24 sept	Bourg la Reine
Communication WEB	3	UGICT	23 au 25 sept	Courcelles
Construire un management alternatif	3	UGICT	23 au 25 sept	Courcelles
Stage National	5	UGICT	28 sept au 02 oct	Courcelles
Panorama sur lois de la consommation	5	Confédération	12 au 16 oct	Courcelles
Animer une action de formation	3	Confédération	13 au 15 oct	Bourg la Reine
Animateur Vie Syndicale	5	Confédération	26 au 30 oct	Courcelles
Administrateur OCPA	5	Confédération	26 au 30 oct	Courcelles
CESER	5	Confédération	26 au 30 oct	Courcelles
Europe / International - Une action revendicative en Europe et dans le monde - Prise de décision dans l'UE et intervention syndicale - Module 1	4	Confédération	26 au 29 oct	Courcelles
Responsable de la formation syndicale	5	Confédération	02 au 06 nov	Courcelles
Travail - culture - territoires	5	Confédération	02 au 06 nov	Courcelles
Organiser un comité de privés d'emploi	5	Confédération	02 au 06 nov	Courcelles
Communication WEB	3	UGICT	02 au 04 nov	Courcelles
Organiser une action de formation	3	Confédération	03 au 05 nov	Bourg la Reine
Retraite - Enjeux et bataille revendicative	5	Confédération	16 au 20 nov	Courcelles
Construire un management alternatif	3	UGICT	18 au 20 nov	Courcelles
Le travail au cœur de notre démarche revendicative - retour sur expérience	2	Confédération	23 et 24 nov	Courcelles
Vie syndicale	3	UGICT	30 nov au 02 déc	Courcelles
Communication WEB	3	UGICT	30 nov au 02 déc	Courcelles
Europe / International - Firmes multinationales et stratégies syndicales	5	Confédération	30 nov au 04 déc	Bourg la Reine
Sensibilisation aux archives	3	Confédération	02 au 04 déc	Courcelles
Europe / International - Une action revendicative en Europe et dans le monde - Prise de décision dans l'UE et intervention syndicale - Module 2	3	Confédération	02 au 04 déc	Bourg la Reine
Le travail au cœur de notre démarche revendicative - Niveau 2	5	Confédération	07 au 11 déc	Courcelles
Retraite	5	UGICT	07 u 11 déc	Courcelles
IPR / IPT	2	Confédération	07 et 08 déc	Courcelles
Former au mandat	3	Confédération	08 au 10 déc	Bourg la Reine
Activité CGT dans les Comités d'entreprise européens	5	Confédération	14 au 18 déc	Courcelles

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**

263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 82 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr



Partout en France des mobilisations encourageantes

Ce lundi, jour de l'ouverture du débat parlementaire sur le projet de loi Macron, des milliers de salariés de retraités et de privés d'emplois se sont rassemblés et ont manifesté leur hostilité à ce projet de loi, incarnant déréglementation du travail, les attaques contre la prud'homie, privatisation, diminution des protections et des garanties collectives des salariés au profit du patronat et de la libéralisation du travail.

Depuis plusieurs jours sur tout le territoire, de nombreuses initiatives (manifestations, rassemblement, dépôt de motion, interpellation des députés, pétition...) ont eu lieu. Dans plusieurs départements, ces initiatives, souvent unitaires avec FO, Solidaires et FSU ont convergé vers les préfetures, les chambres de commerce et d'industrie et les permanences des élus parlementaires.

Ce projet de loi engendre de plus en plus d'hostilité de la part des salariés.

Ce projet de loi Macron n'est pas la seule source du mécontentement grandissant qui s'exprime également sur l'emploi et les salaires.

Déjà, la semaine dernière, le mécontentement des salariés du transport routier s'est exprimé au travers de nombreuses mobilisations afin d'exiger une légitime reconnaissance du travail lors des négociations salariales face à l'austérité patronale imposée depuis plusieurs années. Cette mobilisation se poursuit et s'élargit unitairement cette semaine afin de peser et de rouvrir les négociations rompues par le patronat.

De même, ce jeudi 29 janvier d'autres initiatives nationales à Paris sont programmées :

- chez les cheminots où les agents sont appelés à manifester contre la réforme ferroviaire et pour une véritable politique salariale et d'emploi ;
- dans les entreprises de l'énergie, où les salariés exigent une autre politique énergétique et industrielle.

Ces deux professions se rencontreront à Paris autour des enjeux de service public.

Toutes ces initiatives sont un encouragement pour développer et multiplier les luttes dans les jours à venir, car d'autres solutions sont possibles pour répondre aux besoins du monde du travail. C'est l'objectif que se fixe la CGT.

communiqué

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 26 janvier 2015 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr

Re XE POUR ÉRIC



*« Le syndicalisme
n'est pas un délit... »*

**Mobilisation Solidaire
18 mars 2015 à partir de 12h
Préfecture - Moulins**



**MOTION DE SOUTIEN A NOTRE CAMARADE ERIC COLIN,
SECRETAIRE DE L'UL CGT DE MOULINS**

Le syndicat CGT Exprime toute sa solidarité à notre camarade Eric COLIN.

L'attaque dont est victime Eric illustre bien une stratégie patronale, que nous combattons à chaque fois que nécessaire.

Eric fait partie de tous ces militants CGT qui s'engagent pour l'intérêt collectif. L'expression et l'action syndicale ne doit pas servir de prétexte pour brimer le mouvement syndical.

Quand on attaque un militant CGT, on s'attaque à toute la CGT.

Le syndicat

Syndicat

Lieu et date.....

✓ **A Madame la Directrice
de la centrale pénitentiaire
de Moulins/Yzeure**

Madame la Directrice,

Nous militants CGT du syndicat exigeons l'arrêt immédiat des procédures judiciaires à l'encontre de notre camarade Eric COLIN.

L'expression et l'action syndicale ne doit pas servir de prétexte fallacieux pour brimer l'action syndicale.

Nous militants CGT du syndicat soutenons l'action de notre organisation, afin de dénoncer la répression syndicale.

Nous militants CGT du syndicat soutenons notre camarade qui est sous la menace d'une condamnation pénale.

Nous vous prions de croire, Madame la Directrice, en notre résolution, quant à nous, de tout faire pour soutenir notre camarade.

Signature,

«La voix des retraités»

ANALYSE DE L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS SUR LE PROJET DE LOI D'ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ AU VIEILLISSEMENT

L'Assemblée Nationale devrait voter en deuxième lecture au 1^{er} trimestre 2015 un texte intitulé « loi d'adaptation de la société au vieillissement ». *La CGT porte sur ce projet de loi l'appréciation générale qu'il va dans le bon sens. Tout d'abord, cela fait 10 ans qu'une loi est attendue sur ce sujet. Ensuite la volonté de changer le regard de la société sur le vieillissement est un progrès réel. Faut-il rappeler que c'est tout le travail des retraités CGT depuis plus de 10 ans.*¹

Mais ce texte doit être regardé aussi avec beaucoup de prudence, car il émane d'un gouvernement qui s'illustre par une politique *d'adaptation de la société* plutôt aux besoins du capital financier qu'à telle ou telle couche de la population dont les ressources, dans ce cas essentiellement les pensions de retraites, sont fondées sur les conquêtes de la classe ouvrière ; il est peu probable que madame Bettencourt par exemple soit concernée. Alors : attention titre trompeur ! De fait la **perte d'autonomie** des personnes âgées et l'incitation à leur **maintien à domicile** en constituent le sujet central et majeur (*TITRE Ier. - ANTICIPATION DE LA PERTE D'AUTONOMIE ; TITRE III. - ACCOMPAGNEMENT DE LA PERTE D'AUTONOMIE ; TITRE IV. - GOUVERNANCE DES POLITIQUES DE L'AUTONOMIE*).

Evidemment, dans les conditions gouvernementales de son élaboration il est peu probable que ce texte amène une quelconque amélioration (bien au contraire) aux conditions actuelles dans lesquelles de nombreuses personnes âgées sont ou seront confrontées à des problèmes de santé et de perte d'autonomie.

Ainsi, le **titre Ier** « *anticipation de l'autonomie* » a pour disposition essentielle de charger le département qui a la responsabilité de l'action sociale pour les personnes âgées, d'une *conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées* et de toute une série de mesures du même type dont **L'article 4 qui prévoit le financement des actions de prévention... par une fraction des recettes de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA)**. Ce sont les retraités eux-mêmes qui sont mis à contribution par le recours à la CASA ce nouveau prélèvement sur les retraités créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 et portant un coup à ses principes fondateurs.

Le **titre III** s'intitule *Accompagnement de la perte d'autonomie*. Pour ce faire « *la réforme favorise le maintien à domicile* ». Il en découle donc mécaniquement une « *augmentation du nombre de bénéficiaires* » de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) notamment « *des plus dépendants* ». Ce sont les personnes classées en GIR 1 et GIR 2² dont **les personnes en fin de vie** qui vont être de plus en plus nombreuses à être concernées par l'APA. Et pour cause. Une augmentation du chiffre global des fonds dédiés à l'APA est donc prévue. La compensation attendue en retour par les économies sur les **dépenses de santé**, réclamées par l'Union Européenne, le Fonds Monétaire International, le MEDEF... ne figure pas dans le projet de loi.

Il prévoit néanmoins une revalorisation de l'APA chaque année mais sur la base d'un réexamen des ressources (avec croisement de toutes sortes de fichiers) et une révision de la procédure d'instruction de la demande d'APA en l'élargissant à *une évaluation multidimensionnelle permettant d'appréhender globalement la situation de la personne, dans son environnement physique et humain*. Encore de bonnes raisons pour trouver des prétextes à économies de dépenses publiques ; par exemple si vous avez une nombreuse descendance, elle peut vous prendre en charge, vous n'avez besoin de rien.

¹ Site UCR CGT PROJET DE LOI SUR L'AUTONOMIE : 3 questions à Françoise Vagner le 05 octobre 2014

²Le degré de dépendance exprimé selon les normes de la grille AGGIR, sert de base à la définition du montant des aides sociales et à l'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie. Six GIR figurent dans la grille AGGIR, qui définissent le degré d'autonomie des personnes. De GIR 6 personnes n'ayant pas perdu leur autonomie pour les actes discriminants de la vie courante à ... GIR 1 correspond aux personnes confinées au lit, dont les fonctions mentales sont gravement altérées et qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants. Dans ce groupe se trouvent également les personnes en fin de vie.

Le Chapitre II « Refonder l'aide à domicile » en se référant à une logique de mandatement au sens du droit communautaire, laquelle est réaffirmée et consolidée au titre des exigences de service d'intérêt général allège la procédure d'autorisation des services d'aide et d'accompagnement à domicile et pour bien en assurer la rentabilité financière maximum « **L'article 34** permet à ces services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) d'opter pour un mode d'organisation intégratif dans lequel les besoins, les prestations de soins et d'aide apportés aux personnes sont évalués, mis en œuvre et suivis sous la coordination d'un infirmier »... Nous atteignons là un sommet de la déréglementation : les besoins du malade ne sont plus évalués par un médecin mais par l'infirmier coordonnateur, les prestations de soins ne sont plus effectuées par l'infirmier qui suit et coordonne mais par « un aidant » peu ou pas qualifié.

Le chapitre III s'intitule « **soutenir et valoriser les aidants** » son **article 36** prévoit que le proche qui assure une présence ou une aide indispensable et qui a besoin de répit peut ouvrir droit... dans le cadre de l'APA... à des dispositifs de répit pour la personne aidée (accueil de jour, hébergement temporaire ou aide à domicile renforcée). Le projet de loi propose par ailleurs d'offrir la possibilité d'une augmentation ponctuelle des plans d'aide, pour faire face à l'hospitalisation du proche aidant, en ayant notamment recours à des dispositifs d'hébergement temporaire ». Ainsi ce qui est salué par certains comme un nouveau droit, n'est en fait que la perpétuation d'un nouvel esclavage auquel est accordé un répit : « arrêt d'une chose pénible ; temps pendant lequel on cesse d'être accablé par elle » (Petit Robert). Au prétexte de cette situation particulièrement pénible on en profite pour instaurer par « **L'article 37** ...l'expérimentation de prestations de suppléance à domicile ...dérogatoire aux règles relatives au temps de travail (également appelées dispositifs de « baluchonnage ». »

« **Chapitre IV. - Dispositions financières relatives à l'allocation personnalisée d'autonomie et au soutien et à la valorisation des aidants** ... » Sans y être tenu d'un point de vue constitutionnel, le Gouvernement propose de compenser totalement cette dépense nouvelle à l'issue de sa montée en charge (2017), au montant auquel il l'a estimée dans le cadre de la préparation du présent projet de loi. Par des fractions du produit de la CASA ». Bravo, Merci, ce sont les retraités eux-mêmes qui financent cette politique de maintien à domicile des personnes âgées, bien entendu les moins fortunées, quel que soit leur état de santé, même le plus grave et le plus invalidant et ce jusqu'à la fin de vie.

Enfin le **titre III « Accompagnement de la perte d'autonomie »** » répond à cette recherche systématique d'économie en favorisant les initiatives privées les plus sommaires (**l'accueil familial**) c'est-à-dire les solutions les plus pénibles et les plus douloureuses, et prétend « **Améliorer l'offre sociale et médico-sociale sur le territoire** » en déréglementant l'autorisation de création, transformation ou extension des établissements par exonération d'appels à projet et dispense de visite de contrôle de conformité en cas de renouvellement d'autorisation.

Le Titre IV. – « Gouvernance des politiques de l'autonomie » crée un Haut Conseil de l'Âge composé de représentants de nombreuses institutions, publiques, semi-publiques et privées, dont l'attribution la plus importante est « d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente loi ». Les autres dispositions élargissent la gouvernance de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA)³ à des missions de mise en œuvre de système d'information permettent le croisement de données concernant les bénéficiaires de l'APA.

En résumé :

Croisements de données, déréglementations diverses (au code du travail, au code de l'action sociale et des familles...), création de commissions, recours forcené au bénévolat, aide et encouragement de l'initiative et des investissements privés⁴ : ce projet de loi est un instrument de la destruction en cours de la Sécurité sociale, et du système hospitalier.

³ 2004 : Loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées : Création de la journée de la solidarité. Celle-ci prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés... Les fonds reçus sont gérés par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

⁴ Le Monde supplément Argent et Patrimoine 12-13 mai 2013 Les résidences de services, placement intéressant. Rentabilité investissement en immobilier locatif : de 2,8% à 3,5% ; résidences seniors ou retraités : de 3,4% à 4% ; Ehpad de 4,5% à 5,8%.

Ce projet de loi sape le principe de solidarité ouvrière qui fonde la Sécurité sociale en faisant payer par les retraités eux-mêmes, avec la CASA, subventions et aides au privé et par son article 48 **qui prévoit d'étendre à la CNSA, les dispositions du code de la sécurité sociale.**

Il accompagne explicitement la destruction complète du système hospitalier par la loi Bachelot en s'y rattachant par son **article 54** qui *propose d'élargir le périmètre des schémas régionaux d'organisation médico-sociale élaborés par les ARS (Agences régionales de Santé) dans le cadre de leurs projets régionaux de santé (Loi Bachelot) aux besoins et aux dispositifs d'accompagnement et de répit des proches aidants de personnes âgées et de personnes handicapées.*

Pour conclure :

Citons Henri PÉQUINOT Professeur de clinique médicale à faculté de médecine de Paris V, Chef de Service à l'hôpital Cochin qui écrivait en 1990

*« Les remarquables progrès de la longévité, le fait qu'un nombre croissant de personnes de plus en plus âgées ont une vie normale sans handicap sont à mettre au crédit de l'ensemble des sciences médicales Aucune cure de jouvence n'a pu être validée selon les règles normales du contrôle scientifique... car les causes de mortalité sont dans l'ensemble assez bien connues et de natures multiples : on imagine mal le traitement unique qui préviendrait ou guérirait à la fois athérome, tumeur bénigne, cancer arthrose, etc.... **Enfin la médecine préventive, les traitements précoces et l'épidémiologie constituent l'essentiel de la gérontologie pratique... La gérontologie clinique doit devenir juge de toutes les techniques de médecine préventive et curative dont seule elle appréciera les résultats éloignés de façon correcte. Ceci exige, bien sûr qu'on lui en donne les moyens. Pour nous, notre conviction est faite, la médecine et l'épidémiologie de demain ne peuvent avoir d'autre base qu'un service de soins donnant à la population âgée, et plus encore à la plus âgée, le bénéfice de la meilleure médecine possible, et garantissant ainsi des inventaires de morbidité aussi complets et rigoureux que possible. On a d'autant moins d'hésitation à le proposer que c'est aussi donner à la population âgée le meilleur confort physique et psychique et ses meilleures chances thérapeutiques ».***

Est-ce à cela que répond la loi sur le vieillissement ?

Il suffit de considérer tous les aspects de la politique du gouvernement concentrée dans le pacte de responsabilité dont le contenu essentiel est l'exonération massive du patronat de cotisations à la Sécurité Sociale et la destruction du Code du travail, pour répondre à la question posée du bénéfice de la meilleure médecine possible pour tous. NON, au contraire, cette loi s'inscrit dans cette politique d'ensemble de destruction des conquêtes ouvrières qui sont aussi celles de la civilisation, elle doit être condamnée.

C'est pourquoi nous revendiquons...

C'est donc au travers d'un véritable service public de santé financé par les cotisations sociales que le droit à la santé pour tous sera assuré. Il doit être organisé en réseau avec les centres hospitaliers dont il faut renforcer l'activité sur tout le territoire. Dans ce contexte la prévention des risques sanitaires et le dépistage, dans le cadre d'un suivi médical systématique et gratuit pour tous et à tous les âges doit être assuré.

La prise en charge des personnes en perte d'autonomie doit relever de la Sécurité sociale et de la solidarité nationale. Les moyens nécessaires doivent permettre à chacun de pouvoir continuer à vivre au domicile. L'aide à domicile doit relever d'un grand service public qui réponde à la fois aux besoins des personnes aidées et aux revendications des salariés.

Les établissements d'hébergement pour personnes âgées doivent être pourvus des moyens nécessaires et suffisants à leurs missions.

Le détail de nos revendications et de nos propositions est argumenté dans toutes les revues de la CGT, notamment dans la NVO mais aussi sur le site de la CGT, de son UCR et dans tous les numéros de « Vie Nouvelle » le magazine des retraités CGT.



**Compte-rendu du
Comité technique ministériel (CTM)
du 29 janvier 2015**



Suite aux résultats des élections du 4 décembre 2014, les 15 sièges au CTM se répartissent ainsi : 5 sièges CGT-FSU, 4 sièges FO, 3 sièges UNSA, 2 sièges CFDT, 1 siège Solidaires. Participaient au CTM du 29 janvier, Elus CGT (titulaires et suppléants) : Isabelle Péron, Nicolas Baille, Gaëtan Silène, Ivan Candé, Charles Breuil, Francis Combrouze, Marie-Josée Leliard. Elus FSU (titulaire et suppléant) : Simon Lery, Laurent Le Lock. Experts CGT et FSU : Kaci Vanderielle, Jean Luc Ciulkiewicz, Hervé Vullion, Daniel Gascard

Le CTM comportait 6 points à l'ordre du jour, dont deux « pour information ».

Nicolas Baille a fait une déclaration préalable au nom de nos deux organisations (*cf. texte déclaration jointe*).

Le secrétaire général des ministères, président du CTM, Francis Roll Tanguy, et le DRH apportent en substance les éléments de réponse suivants aux déclarations, interventions et relances :

- **Retards de gestion préjudiciables aux agents** : les résorber est la première priorité. Des moyens humains supplémentaires doivent renforcer les services de la DRH (notamment GAP) et le processus est à améliorer (sujets au CTS du SG du 10 février). Mais le secrétaire général ne veut pas afficher de calendrier de résorption des retards, qui risquerait de ne pas être tenu. A notre avis le renforcement des services concernés de la DRH est une avancée, que nous réclamons depuis longtemps, mais les moyens des services RH de proximité et des PSI sont aussi en cause.
- **Unicité de la DGAC dans la fonction publique** : la position commune du Conseil UE des Transports de décembre permet un texte communautaire sur les fonctions de régulateur et d'opérateur garantissant l'unicité de la DGAC. Mais le Parlement européen doit se prononcer sur la position du Conseil des ministres.
- **Agence Française de la Biodiversité** : le projet ne comportera aucun transfert d'agents de DREAL ou de DDT(M) vers la future AFB. Outre cette déclaration, le secrétaire général répond qu'il est d'accord pour réunir un comité de suivi du projet AFB avec les organisations syndicales et que les travaux liés au quasi statut des contractuels des EP concernés ont commencé. S'agissant des délais de création de l'AFB au 1^{er} janvier 2016, ils dépendent du calendrier parlementaire (Hors réunion, nous apprenons que l'inscription du projet de loi Biodiversité est prévue en première lecture Assemblée Nationale 3^{ème} semaine de mars).
- **ADEME** : le SG conteste notre dénonciation de l'ampleur des réductions d'effectifs (sans argument car 87 suppressions d'emplois sur un effectif total de moins de 900, c'est bien près de 10 % !). Il assure que l'ADEME ne peut fonctionner qu'avec ses délégations régionales (mais sans mentionner les menaces de la réduction du nombre de régions de la loi de réforme territoriale). Sur le projet de fermeture du site de

Valbonne (l'une des trois implantations nationales de l'ADEME), il affirme qu'aucune décision n'est prise et que le dialogue débute avec les élus au CE... Sur le projet de transfert du site de Paris 15^{ème} vers Saint-Mandé (emprise de l'IGN), comme Commissaire du Gouvernement, il assume que le schéma immobilier commande d'évoluer, le site parisien n'étant pas fonctionnel. A notre avis, le jeu de « ping pong » entre le Président de l'ADEME et la tutelle n'est pas de mise ! Il est plus que temps que l'intersyndicale ADEME (CGT, FSU, CFDT) qui a saisi la ministre d'une demande d'audience depuis fin octobre soit enfin reçue.

- **Revue des missions** : un séminaire gouvernemental aura lieu en février et des décisions interviendront en avril. Le SG résume ainsi à ce sujet l'état d'esprit des deux ministres « on a déjà donné ». Des propositions émises par les préfets de régions et départements n'ont pas encore donné lieu à une synthèse du secrétariat général du gouvernement. En tout état de cause **sur les effectifs et la dégradation du rapport missions/moyens**, le SG conteste notre chiffrage des suppressions d'emplois 2015 (en donnant le chiffre de 800 pour les 2 ministères, le SG semble oublier les suppressions dans les établissements publics) et affirme qu'étant moindre qu'en 2014, cela permettra des recrutements, le rajeunissement et le renouvellement des compétences.
- **Egalité professionnelle** : à notre demande d'ouvrir des négociations pour un protocole sur ce thème, qui suivrait l'adoption de la Charte en 2014, le secrétaire général ne veut pas se prononcer en séance.
- **Avenir des CRIR** : si à l'origine l'intérêt était bien celui de rapprocher des personnels Equipement et Intérieur, le secrétaire général constate que le ministère de l'intérieur a retiré ses effectifs et cela interroge fortement sur les fonctions et l'avenir des CRIR, notamment sur la gestion de crise.
- **Transfert de la DICOM de la Défense au bd Saint-Germain/Roquelaure** : les agents sont informés et ce projet de transfert est bien à l'ordre du jour des CT SG et CTAC des 10 et 11 février prochain. Le site de Roquelaure/Saint Germain offre des opportunités d'occupation qu'il faut utiliser après les travaux de modernisation réalisés. Le bâtiment 4 devra aussi faire l'objet de travaux en 2017/2018. Le CTM sera également saisi pour inscrire cette opération à l'arrêté liste permettant l'octroi de la prime PRS aux agents en remplissant les conditions.
- **SACDD** : la DRH expertise l'ouverture de la liste complémentaire au bénéfice des candidats reçus au grade de classe normale.
- **Agenda social, dont plan de requalification, et mesures catégorielles 2015** : le SG, qui rappelle que des réunions sont en cours avec chaque organisation, renvoie à la réunion du 12 février avec les organisations syndicales toute décision en ce domaine. Le DRH précise que la première bascule vers le RIFSEEP prévue début juillet relève de l'application d'une mesure interministérielle déjà prise.

* *
*

Point n° 1 : règlement intérieur du CTM

Il est adopté à l'unanimité (2 abstentions), après un rajout précisant qu'en complément de l'envoi des dossiers papiers, des envois électroniques devront être faits dans des formats de fichiers accessibles. Le PV reprendra l'engagement de prise en charge par l'administration des frais de déplacement des suppléants participant au CTM aux côtés des titulaires (par exemple comme experts).

Point n° 2 : projet de décret modifiant le décret n°2013-435 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère chargé de la mer (amiante)

La modification de ce décret élargira à tous les personnels relevant du ministère chargé de la mer (et pas seulement à ceux des sites de construction ou réparation navales) l'accès possible à ce dispositif lié à l'exposition à l'amiante. L'arrêté du 1^{er} août 2014 listant les fonctions et sites susceptibles d'exposition devra être complété.

Nous sommes bien sûr d'accord avec cette extension à tous les personnels du secteur mer, mais les délais pris pour modifier le décret de mai 2013 sont beaucoup trop longs. En conséquence nous demandons, suite à l'adoption sur nos propositions des préconisations amiante du CHSCTM du 15 octobre et du CTM du 30 octobre 2014, que tout soit fait pour que tous les textes soient pris et actions menées sur les volets du dispositif amiante, pour tous les secteurs et personnels concernés des services MEDDE-MLETER et établissements publics. En réponse à nos revendications, les engagements pris le 26 novembre dernier par le gouvernement doivent être tenus : présomption d'imputabilité au service, ouverture du bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité pour tous les agents publics ayant développé une maladie professionnelle en lien avec l'amiante (pré-retraite à partir de 50 ans avec maintien de 65 % de leur rémunération), suivi médical post professionnel de l'ensemble des agents exposés à un risque cancérigène, mutagène, toxique pour la reproduction. Ce dernier point appelle un suivi médical des retraités, pour lequel nous avons à maintes reprises alerté le secrétariat général. Il en va de même sur les graves insuffisances des moyens accordés à la médecine de prévention dans beaucoup de services, comme sur le nombre de médecins.

En réponse, le DRH reconnaît que les délais de concertations interministérielles des textes amiante ont été jusqu'ici beaucoup trop longs. Les engagements gouvernementaux du 26 novembre 2014 doivent effectivement se traduire en actes et en textes.

Vote sur le projet : 15 pour (CGT-FSU-FO-CFDT-UNSA-Solidaires)

Point n° 3 : 2 projets d'arrêtés portant création de CHSCT au sein des services du MEDDE et du MLETR et au sein de certains établissements publics administratifs en relevant

Outre le « CHSCTM unique », les deux projets prévoient la cartographie et la composition des CHSCT des différents services et des établissements publics sous tutelle. Cinq amendements étaient soumis par la délégation CGT-FSU concernant les points suivants. Ajout de 2 EPA (ANCOLS et EPMP- marais poitevin). Augmenter de 2 (7 à 9) les représentants titulaires des personnels au CHSCTM en raison des deux ministères couverts, de la diversité des risques et domaines d'activités couverts, des accidents du travail et maladies professionnelles. Désignation de personnalité qualifiée pour chaque membre titulaire. Rôle des réseaux de médecins de prévention et des inspecteurs santé et sécurité au travail dans la désignation au CHSCTM. S'agissant du CHSCT d'administration centrale unique, création de CHSCT spéciaux sur demande des CT des services à compétence nationale (CP2I, CMVRH, CETU, CNPS, ENTE, STRMTG).

La discussion a porté sur l'absence de mention des CHSCT des DDT(M) et de ses conséquences vis-à-vis de la composition du CHSCTM. Jusqu'à présent s'agissant de directions départementales interministérielles, le SG a fait valoir qu'il refusait la saisine et la

compétence du CHSCTM sur des sujets DDTM, et le SGG refuse la création d'un CHSCT central DDI, (en assurant que la réunion du CT DDI permettait de traiter des sujets hygiène, sécurité, conditions de travail en formation CHSCT).

Le secrétaire général a demandé à la DRH que la base électorale utilisée pour la désignation des membres du CHSCTM (celle du CTM), soit réexaminée (question de savoir si les électeurs au CTM en DDI devait ou non être pris en compte). Il a également souhaité que la demande de porter de sept à neuf le nombre de titulaires au CHSCTM soit réexaminée, s'agissant d'une instance commune à deux ministères.

Ce point est donc reporté au prochain CTM (prévu le 17 mars). Dans l'intervalle, tant que les textes relatifs aux CHSCT ne sont pas publiés, un message aux services indiquera qu'en cas de besoin les CT font office de CHSCT.

Point n° 4 (pour information) : réforme territoriale

Est présenté en séance, un document d'information donnant des repères de calendrier ou de méthodes. Il en ressort les éléments principaux suivants.

- Loi fixant les **périmètres des 13 régions** et la date des élections régionales en décembre 2015 (publiée au JO du 17 janvier). Rappelons qu'en dehors de l'Outre Mer (sans changement de périmètre, mais avec possible fusion conseil régional-conseil général dans 2 DOM), **7 nouvelles régions correspondent à des fusions (à partir de 16 régions existantes) et 6 demeurent dans leur périmètre actuel.** Après première réunion des conseils régionaux en janvier 2016, la loi prévoit le choix définitif du chef lieu de région au 1er octobre 2016 (sauf Strasbourg déjà désigné).
- L'administration régionale (et territoriale) de l'Etat doit donc se réorganiser avec un pilotage fort au niveau interministériel et par les préfets de régions. La fusion Bourgogne-Franche-Comté est pilote avec un scénario d'organisation territoriale des services de l'Etat remis dès fin février, suivi d'une concertation locale avec les organisations syndicales. Désignation d'un coordonnateur national interministériel (JO du 27 janvier), nomination début avril dans les 7 régions nouvelles issues de fusions de préfigureurs : préfets de régions et chefs de services régionaux. **Dans toutes les régions après diagnostic, à l'échéance de l'été 2015 : (cas des 6 régions à périmètres inchangés) propositions d'évolution d'organisation et de fonctionnement, (cas des 16 périmètres fusionnés en 7 régions) avant-projet d'organisation, préconisations de calendrier.** Second semestre projet de réforme des services de l'Etat en région avec schéma cible à appliquer en 3 à 5ans.
- Les DREAL s'inscrivent dans ce schéma et ce calendrier. Les 16 DREAL seront réunies régulièrement par le SG. La structure cible des futures DREAL ne sera pas le regroupement de tous sur la nouvelle capitale régionale, il y aura des antennes dans les anciens chefs lieux de régions.
- Une discussion s'engage en interministériel sur les contreparties sociales. Un dispositif spécifique de concertation avec les organisations syndicales sera mis en place au niveau national et au niveau local. Prioritairement les mouvements de personnels se feront au rythme de la vie normale (mobilités, départs en retraite) sur la base du volontariat. Les rémunérations seront maintenues. Un dispositif d'accompagnement et de pré positionnement sera mis en place...

Nous intervenons contre cette réforme, qui inquiète énormément notamment les personnels des 16 DREAL de régions fusionnées. C'est une étape supplémentaire dans la course aux réductions de moyens avec toujours plus « d'interministériel » et le moins possible de relations : directions centrales de ministère, directions régionales, directions départementales.

La loi publiée n'a été discutée ni avec les populations, ni avec les organisations syndicales. Elle réduit d'autant le maillage territorial des services de l'Etat, et comporte des inconnus sur les transferts de compétences (entre régions et conseils généraux – discussion parlementaire en cours sur le second projet de loi NOTR).

En réponse, le secrétaire général affirme comprendre les inquiétudes des personnels y compris de l'encadrement. Il déclare « il n'y aura pas de mobilité contrainte, c'est ce que je veux et c'est ce qu'on a fait dans le passé... ». Notons sur ce point, qu'avec beaucoup d'agents, nous n'avons pas la même analyse : oui il y a bien des contraintes qui s'imposent aux agents ! Et l'appel du secrétaire général est aussi en direction de l'adaptabilité des services, comme l'avenir pour les ingénieurs des allers-retours entre Etat et collectivités locales.

Sur les compétences et les missions, le secrétaire général relève que le projet de loi NOTR ne prévoit aucun nouveau transfert de compétences des missions MEDDE/MLETR vers les régions, mais admet que le débat parlementaire va se poursuivre entre Sénat et Assemblée... S'agissant de nos missions, il rappelle qu'il y a bien des directives d'orientations ministérielles vers les DREAL et DDT(M) et que les DREAL sont nommés par les deux ministres.

Point n° 5 (pour information) : décroissement des effectifs MEDDE-MAAF

La DRH présente oralement cet exercice d'application budgétaire d'un arbitrage de juillet 2013 : il consiste à rattacher sur trois ans au budget du MEDDE les agents du MAAF en DDT(M) du programme 215 assurant des fonctions sur les missions eau, biodiversité (programme 113-DEB), risques naturels (programme 181-DGPR). Le calendrier serait le suivant : 2016 (Eau et Risques naturels), 2017 (Biodiversité), 2018 (cas des agents dont les fonctions sont parcellisées entre des missions ci-dessus et d'autres relevant du MAAF). Ce point est également inscrit pour information au CTM du MAAF ce jour.

Nous demandons communication des données d'effectifs avec les quotités de missions en cause (globalement 400 agents seraient concernés). Nous demandons des garanties sur le maintien des traitements et indemnités pour ces personnels, l'accès aux prestations d'action sociale, des garanties pour leur déroulement de carrières. Et nous insistons sur l'importance de ces agents pour ces missions et mettons en garde sur le risque de perte de compétences.

En réponse, le secrétaire général s'engage à transmettre les documents demandés, reconnaît le besoin d'apporter les garanties aux personnels visés par ce transfert budgétaire (un groupe de travail ou de suivi sera convoquée par la DRH). Un projet d'instruction demandant aux DDT(M) de débiter ce recensement des postes et des agents sera présenté au CTM

Point n° 6 (inscrit à notre demande) : Personnels des Agences de l'eau

Nous avons demandé ce point d'ordre du jour sur plusieurs volets, qui n'ont pu être traités à un précédent CTM en 2014. Une réunion tenue mi-janvier avec la DEB et les organisations syndicales des personnels des 6 Agences de l'eau n'a pas été conclusive.

Mutualisation de la paye : suite à la mise en place en 2014 d'un service commun par l'agence RMC pour les personnels des 6 agences, des modifications d'éléments constitutifs des traitements sont intervenues. Nous demandons a minima des explications ! En réponse, la DEB s'engage à transmettre un bilan détaillé et motivé des changements intervenus.

Prévoyance : suite à la forte mobilisation des personnels en 2014, nous avons obtenu la reconduction du système existant, mais pour une année seulement, le SG devant expertiser, en lien avec les Agences, sa prorogation au-delà de 2015. Le temps presse ! En réponse, la DEB et le SG confirment le choix à opérer entre la prorogation aux conditions existantes (avec un texte réglementaire nécessaire), ou un nouveau contrat de prévoyance avec une participation beaucoup plus réduite de l'employeur (avec des mesures sociales compensatoires...). Une réunion aura lieu en mars avec les organisations syndicales.

Retraite surcomplémentaire : nous n'avons été informés qu'en décembre 2014 qu'une lettre de la DEB du 24 décembre 2013 (!) demandait aux directions des Agences de l'eau l'arrêt de la prise en charge par l'employeur, suites aux remarques d'illégalité du contrôle financier. En réponse la DEB minimise le sujet qui ne se traduit que par 20 € en moins pour les agents...

Taux pro/pro : l'annonce faite à la DEB par le guichet unique (Budget) d'une baisse des taux à 7 % (2015) 6 % (2016) et 5 % (2017) pour les catégories 1 et 2 (pour la catégorie 3, 7 %), en réponse à la demande de la DEB de 8 % est inacceptable. Elle va bloquer les promotions et plafonner de plus en plus d'agents au dernier échelon du 1^{er} niveau de leur catégorie. Ces taux de promotion sont en outre ridiculement bas par comparaison avec les taux des corps de catégorie équivalente A et B de la fonction publique. Nous demandons que la ministre conteste cette réduction et demande un arbitrage interministériel. Le SG note cette demande mais ne veut pas s'engager ce jour devant le CTM !

* *
*

Comité technique ministériel MEDDE/MLTER du 29 janvier 2015

Déclaration liminaire CGT-FSU

Nicolas BAILLE – FNEE-CGT

Monsieur le Secrétaire général,
Mesdames, Messieurs,
Chers camarades,

C'est la première réunion de ce Comité depuis les élections générales du 4 décembre dernier. Avec 28,6 %, la liste CGT-FSU est la première au Comité technique ministériel commun aux ministères de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR). La forte participation des personnels (75 %) renforce, s'il en était besoin, la légitimité des syndicats et témoigne de l'attachement au fait syndical. Elle constitue pour notre part un encouragement pour construire de véritables alternatives aux politiques d'austérité qui se traduisent par la suppression de 1264 emplois au budget 2015, la baisse des crédits de l'écologie de près de 6%, la réduction par trois des crédits des mesures catégorielles depuis 4 ans et la perspective du gel du point d'indice jusqu'en 2017. Et d'autres transferts en 2015 s'ajoutent à ces suppressions. Ainsi après les IPCSR, 643 ETP sécurité, éducation routière seraient transférés au ministère de l'Intérieur au 1er janvier 2016 y compris transports exceptionnels.

Des problèmes ont à nouveau émaillé ce scrutin et le bilan devra être tiré avec nos organisations : dans l'utilisation et le dépouillement des votes par correspondance et dans l'organisation matérielle, certains agents ayant parfois à voter à 3 endroits différents pour leur CAP, leur CT de proximité, le CTM.

Ces résultats confirment également que les agents n'adhèrent pas aux différentes réformes en cours et à venir notamment à travers la « revue des missions » et la réforme territoriale, ce point étant à l'ordre du jour de ce CTM. En effet, la décision du gouvernement de réduire le nombre de régions ne sera pas sans conséquences sur les DREAL et leurs agents. Fusion de services, mutualisations ont été les maîtres mots de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État. Nul doute que la nouvelle phase annoncée apportera à nouveau les pires difficultés aux agents des DREAL des régions fusionnées. Et qui peut croire que les directions départementales resteront des services de l'État sur leurs périmètres départementaux... alors que ces périmètres sont déclarés obsolètes avec la suppression d'un certain nombre de Conseils généraux ?

La revue des missions de l'État s'apparente à une grande braderie des missions de l'Etat, offertes aux partenaires locaux et aux collectivités locales voire au secteur privé selon affinités et intérêts locaux !

Pour réorganiser les DREAL à fusionner, il semblerait que les préfigurateurs ne seront désignés qu'après les élections de mars prochain. Nous vous demandons de nous faire un point précis, aujourd'hui, sur les travaux déjà engagés, par exemple en Bourgogne-Franche-Comté, de nous dire

de quelle façon vous avez cadré ces travaux. Et enfin, s'agissant de la revue des missions, de nous informer que le MEDDE et le MLETR demandent le maintien de toutes leurs compétences.

Notre comité technique a abordé au mois de mai dernier, à notre demande, le transfert de gestion du FEAMP aux régions. Il nous avait été répondu que cette décentralisation partielle ne conduirait pas à une remise en cause des missions des agents, notamment des DIRM. Ces propos rassurants sont contredits par un courrier du secrétaire d'Etat aux transports au président du conseil régional d'Aquitaine, président de l'ARF. L'Etat se désengagerait en attribuant aux régions une dotation globale sous la seule réserve qu'elle s'inscrive dans « un programme opérationnel et une stratégie d'intervention uniques ». Cette information n'a évidemment pas été transmise aux organisations syndicales et les agents s'inquiètent une fois de plus pour leur avenir tout en s'interrogeant sur la confiance à accorder aux déclarations faites dans cette enceinte.

L'État disparaît peu à peu des territoires et, par là même, disparaît la notion de péréquation entre les territoires riches et pauvres. Au contraire, nous avons besoin d'un service public technique de l'État territorialisé au plus près des usagers, au service des populations, des collectivités territoriales et de l'intérêt général. A cela s'ajoutent des processus d'externalisations et de privatisations de missions, par exemple le plan de relance autoroutier.

Par ailleurs, les retards de gestion sont inacceptables et insupportables pour les agents, leur résorption doit être une priorité. Il y a des sujets urgents qui doivent s'engager au sein de nos ministères et pour lesquels les personnels sont en attente. Sur le catégoriel, nous souhaitons voir s'ouvrir rapidement des négociations répondant aux demandes des mobilisations répétées des agents des corps concernés sur le plan de requalification de C en B et de B en A ; sur les personnels d'exploitation ; sur les contractuels de l'environnement avec droit d'option entre la titularisation et un quasi statut ; sur l'évolution statutaire des OPA et Ouvriers d'État ; sur la déprécarisation (bilan 2014 et poursuite). Par ailleurs, sur les OPA, nous dénonçons l'attitude de certains chefs de services qui bloquent le peu de recrutements que nous avons tant de mal à obtenir de la part de Matignon. Concernant les conditions de travail sur les deux sujets prioritaires que sont l'amiante et la pénibilité, nous considérons que l'état des lieux est fait. Nous revendiquons l'ouverture de négociations pour une traduction législative et réglementaire.

Face à l'alourdissement des charges de travail, il convient de remettre sur pied une commission de suivi des temps et charges de travail, de mettre fin au scandale des heures supplémentaires gratuites, de revoir les conditions du droit d'ouverture à leur paiement ou récupération.

De manière générale, nous demandons un plan pluriannuel de recrutements permettant de garantir l'exercice de nos missions pour répondre aux besoins de service public.

Concernant l'égalité professionnelle, nous demandons que la charte ministérielle soit suivie d'un protocole pour rendre ses mesures contraignantes et donc dépasser l'affichage de bonnes volontés. Enfin, nous demandons la mise en place d'un comité de suivi concernant la création de l'AFB.

Au sujet de cette future AFB, qui ne correspond en rien aux projets ni de la CGT ni de la FSU, nous savons que le préfigurateur n'a pas reçu sa lettre de mission et qu'il n'aura pas compétence pour parler des services de l'État. Nous vous demandons donc de nous assurer, aujourd'hui, que la création de l'AFB sera sans conséquence sur les services de l'État, en effectifs comme en organisation.

S'agissant de l'ADEME, nous vous interrogeons sur la gravité des annonces faites au CE du 21 janvier. Suppression du site de Valbonne (Sophia Antipolis), l'une des 3 implantations nationales de l'Agence, transfert du site de Paris 15° (Vicat) à Saint-Mandé, incertitudes sur les compétences et implantations des délégations régionales. L'intersyndicale des représentants des personnels (FSU, CGT, CFDT) refuse ces décisions, qui s'ajoutent à la suppression de 87 postes à venir (soit près de 10 % de l'effectif) : le tout dans l'année qui est celle de la tenue en France de la COP 21 sur le changement climatique ! Que répondez-vous comme tutelle de l'ADEME ?

Nous vous alertons sur le regroupement de la Direction de la communication sur le site de Saint-Germain au premier trimestre. Si l'administration parle de volontariat, les personnels n'ont aucun élément tangible pour effectuer leur choix que ce soit en terme d'impact sur l'organisation du travail, sur les garanties et indemnités pouvant accompagner cette mobilité ou sur le devenir des missions de communication. Il semblerait que la communication dite « politique » prenne ces derniers temps de plus en plus le pas sur la communication dite « institutionnelle ». L'éloignement de la DICOM vis-à-vis des autres directions et services du ministère inquiète d'autant plus.

Nous demandons que tous les éléments d'information soient communiqués aux personnels et à leurs représentants et que l'administration clarifie ses projets sur les missions de communication.

Nous dénonçons les signaux négatifs des politiques gouvernementales et la gravité de la situation au regard des objectifs du développement durable.

Ainsi à ce titre, nous relevons la libéralisation accrue en matière de transports (transports par cars) et d'énergie (privatisation des grands barrages), des simplifications en matière d'urbanisme, l'échec des résultats obtenus vis-à-vis des objectifs fixés pour le transfert modal du fret, la préservation de la biodiversité ou la qualité des milieux aquatiques. Ceci va de pair avec l'austérité croissante pour les investissements publics de l'État et des collectivités territoriales, la progression des inégalités sociales, du chômage et de l'exclusion, le démantèlement d'outils industriels (Alstom par exemple) et l'affaiblissement des services et établissements chargés d'assurer la réalisation des missions publiques liées à l'environnement.

Nous rappelons également notre attachement au maintien de la DGAC unie dans la fonction publique de l'Etat.

Comment ne pas finir avec les actes criminels qui ont frappé la France. Nous sommes profondément choqués par les actes odieux à Charlie Hebdo, à Montrouge et à la Porte de Vincennes, attristés et en colère. La CGT et la FSU rappellent et saluent le courage de ces hommes et de ces femmes qui chaque jour, chaque semaine, malgré les intimidations et les menaces, défendent la liberté de pensée et d'expression dans notre pays. Avec tant d'autres, les organisations syndicales sont mobilisées pour la défense des valeurs de la République. Contre toute forme de racisme et d'antisémitisme, la laïcité doit être défendue pour les libertés publiques et individuelles. Il s'agit bien aussi d'un combat permanent pour faire progresser l'égalité et la fraternité. Nous voyons bien que le service public et la fonction publique contribuent à avoir une République forte. C'est pourquoi nous dénonçons à nouveau les politiques d'austérité qui mettent à mal le service public, ciment de la cohésion sociale et demandons un changement de politique pour rompre avec les logiques financières de court terme.

Merci de votre attention.



COMPTE-RENDU DE LA REUNION PPCR

Avenir de la fonction publique (parcours professionnel, rémunération, carrière)

DU 13 JANVIER 2015

La réunion du 13 janvier est la dernière réunion de la séquence « Rénover et simplifier l'architecture statutaire ».

Pour mémoire les travaux de PPCR sont répartis en 5 séquences :

Séquence 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire

Séquence 2 – Améliorer la gestion des emplois

Séquence 3 – Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

Séquence 4 – Rénover les grilles

Séquence 5 – Conclure la négociation et définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.

L'objectif de ces réunions, avant de rentrer dans le « dur » de la réfection de la grille indiciaire, est de faire le tour des points de vue respectifs.

Quatre questions étaient abordées :

- L'avancement d'échelon au sein d'un grade.
- Les critères de constitution d'un corps ou d'un cadre d'emploi.
- La comparaison entre corps et cadres d'emplois.
- Des cadres statutaires communs à plusieurs versants de la fonction publique ?

La directrice adjointe de cabinet a réaffirmé l'engagement du gouvernement à disposer de marges budgétaires pour cette négociation, dans le cadre d'une mise en œuvre sur 5, ou 7 ou 10 ans. Il est inutile de répéter trop longuement dans ce compte-rendu qu'un engagement pour les prochains gouvernements ne nous apparaît pas « coulé dans le béton armé ».

a) Les mécanismes d'avancement au sein d'un grade

Il s'agit, des réductions d'ancienneté d'échelon liées à l'évaluation, et de la répartition du gain indiciaire entre échelons.

Pour les réductions d'ancienneté, le contingent de 90 mois pour 100 agents n'existe que dans l'Etat, les deux autres versants ayant la possibilité de faire avancer tous leurs agents à la durée minimale sans aucun contingentement.

Dans l'Etat plusieurs systèmes coexistent :

- une modulation diversifiée entre agents (par exemple 1 mois, ou 3 mois, ou rien suivant l'évaluation),
- une modulation uniforme pour tout le monde,
- une modulation fixe de 1 mois pour tous sans contingentement, inscrite dans les décrets des corps interministériels,
- une seule réduction par échelon pour les personnels enseignants, au « grand choix » (durée minimum), « petit choix » (durée réduite) ou ancienneté (durée statutaire).

Pour la CGT une première question est celle du contenu de l'évaluation. C'est comment un agent met en œuvre la mission publique qui doit être évalué, et non la personne sous l'intitulé du « mérite », voire de la « manière de servir ». Une note d'analyse de la DARES de janvier 2015 (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-003.pdf>) met en lumière pour les salariés du privé qu'à la fois l'absence d'évaluation et une évaluation fondées sur des objectifs chiffrés aggravent les risques psycho-sociaux (organisationnels).

Une deuxième question est que, au-delà de la diversité de mise en œuvre des réductions d'ancienneté, la liaison automatique entre évaluation et raccourcissement de la durée d'échelon crée un gain de pouvoir d'achat pour les agents, sans prise en compte de la politique budgétaire du moment. Des propositions, telles celles de la Cour des comptes, de mettre fin aux réductions d'ancienneté, et de budgéter les gains ainsi faits pour les consacrer à d'autres mesures, comme accroître le nombre de promotion promus/promouvables, est la voie la plus rapide pour voir tout simplement disparaître cette dépense salariale obligatoire pour les employeurs publics.

Sous le vocable GVT (glissement vieillesse technicité), la répercussion des réductions d'ancienneté est présentée par les partisans de l'austérité comme une cause majeure de « dérive » des coûts salariaux dans la Fonction publique. C'est une excellente raison pour défendre ce système.

Concernant l'hospitalière et la territoriale, une remise en cause de la possibilité de changer d'échelon sur la durée minimum, avec un alignement sur la pratique de l'Etat d'un contingentement du nombre de mois possible de réduction, serait pour la CGT une ligne rouge empêchant toute discussion sur ce sujet. Les pratiques et les volumes de promotion sont aussi très différents de ceux de l'Etat, et les réductions d'ancienneté sont trop souvent les seules accélérations de carrière possibles. Les gains indiciaires par échelon des nombreux agents de catégorie C sont d'ailleurs ridicules jusqu'en milieu de carrière.

Concernant les gains indiciaires entre échelons au sein d'un grade, la CGT propose des grilles sur deux grades par corps pour toutes les catégories, avec des carrières allongées jusqu'à 30 ou 35 ans.

Les grilles CGT ne comportent pas, ou peu, de chevauchements entre grade, ce qui permet un gain d'autant plus élevé que le passage au deuxième grade a lieu plus tôt.

Les gains indiciaires par échelon sont égalisés pour chaque grade dans cette proposition. La durée d'échelon est plus courte en début de carrière et plus longue en fin, les gains indiciaires sont donc plus rapides en début et milieu de carrière.

La CGT est donc favorable dans le cadre de la reconstruction des grilles à éliminer les trop grandes différences de gain indiciaire entre échelon.

b) Les critères de constitution d'un corps ou d'un grade

La DGAFP a présenté une note très technique présentant 4 critères de constitution d'un corps, en dehors du niveau de qualification définissant la catégorie :

- le lieu d'exercice des fonctions pour les corps ministériels, directionnels ou d'établissement public ;
- la nature des fonctions exercées et la qualification pour les corps transversaux, interministériels ou à statut commun (corps d'administration générale, des filières

sociales ou paramédicales), et pour les corps et cadres d'emplois des versants hospitaliers et territoriaux de la fonction publique ;

- l'autorité de rattachement (université ou établissement) pour les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (ITA/ITRF), qui sont regroupés dans un support statutaire commun puis répartis par branches d'activité professionnelle (BAP) ;
- la sujétion, pour les corps de police ou d'administration pénitentiaire par exemple, qui sont classés en service actif et sous « statut spécial ».

La CGT conteste cette présentation purement technicienne, qui accompagne la politique du chiffre de la fusion des corps dans l'Etat, et ne permet pas de discriminer le bien-fondé, ou pas, des fusions de corps opérées.

Pour la CGT c'est la mission publique qui détermine l'existence d'un corps. Le choix de créer un corps transversal regroupant des fonctions proches, ou de regrouper une grande diversité de fonctions dans un seul corps, est un choix d'opportunité des employeurs publics. Le bon critère est celui de savoir si un seul ou plusieurs corps permet mieux ou moins bien de mettre en œuvre la mission publique.

La peu nombreuse administration des Douanes exerce des fonctions très diverses, mais le fait de disposer d'un seul corps par catégorie permet une homogénéité qui assure mieux la mission publique. Les ministères de l'Ecologie, des Transports et du Logement ont, eux, besoin de disposer de plusieurs corps, techniques et administratifs, pour mieux mettre en œuvre leurs missions.

Ainsi, les informaticiens des Finances publiques et ceux de l'Intérieur peuvent exercer la même fonction, les uns dans le corps d'informaticiens du ministère de l'Intérieur, les autres dans le très diversifié corps spécifique aux Finances publiques, mais dans le cadre de missions publiques différentes.

La CGT n'est pas favorable à un alignement de l'architecture statutaire dans l'Etat sur celle de la territoriale et de l'hospitalière, avec un regroupement de la totalité des agents dans des corps transversaux par fonctions proches.

Peu importe à la CGT que les corps soient interministériels, ministériels, directionnels ou d'établissement, peu importe qu'ils aient 300.000 ou 300 agents, c'est la spécificité de la mission qui justifie l'existence d'un corps.

La CGT n'est pas non plus favorable à la mise en place de corps interministériels s'ils sont artificiels et n'apportent rien. Créer un corps interministériel de 70.000 secrétaires administratifs ou de 125.000 adjoints administratifs, alors qu'existe un statut commun qui assure l'homogénéité entre ces corps, ne peut correspondre qu'à une volonté de faciliter les restructurations et les reclassements par bassin d'emploi local.

La CGT est favorable par contre à construire des transversalités, pour la mobilité en facilitant par exemple l'intégration directe entre corps à statut commun, ou, pour des fonctions partagées entre plusieurs corps, par un travail ensembles sur leur évolution, comme pour les fonctions d'informaticien.

c) La comparaison des corps et cadres d'emplois

La CGT conteste la création des cadres d'emplois dans la territoriale par la loi Galland du 13 juillet 1987, qui revient sur la création de corps par le statut de 1984.

La nomination des fonctionnaires territoriaux relevant exclusivement des collectivités locales, la nomination dans un grade ne suffit pas, et son bénéfice disparaît si l'agent n'est pas recruté sur un emploi relevant de ce grade. Les "reçus collés", perdant le bénéfice d'un concours ou d'une promotion, sont une particularité de la fonction publique territoriale.

Les différences entre corps et cadres d'emploi se concentrent sur les questions de nomination et, en conséquence, de formation et de mobilité, comme le montre le document élaboré par la DGAFF. Il est donc parfaitement possible de revenir aux corps établis en 1984, donnant un rôle plus important aux centres de gestion dans la carrière des fonctionnaires territoriaux.

Le statut de 1984 rapprochait explicitement les deux versants territoriaux et d'Etat de la fonction publique, établissant un principe de parité destiné à faciliter la mobilité entre les deux versants.

La CGT a donc renouvelé sa demande de revenir sur la loi Galland et de rétablir des corps dans fonction publique territoriale.

d) Des cadres statutaires communs à plusieurs versants de la fonction publique ?

La volonté de la CGT de reprendre la marche vers un statut plus unifié des fonctionnaires lui fait considérer qu'il est possible et souhaitable d'établir des statuts communs entre versants de la Fonction publique, pour certains corps relevant de missions et de fonctions communes.

Des corps totalement communs semblent par contre n'être ni nécessaires ni possibles.

Une réflexion de même type existe au ministère de la fonction publique et fait partie des propositions du rapport Pêcheur du 29 octobre 2013 (Des cadres professionnels communs pour certaines professions « trans-fonctions publiques ».)

Un texte de la Fonction publique explore la possibilité juridique d'établir un statut commun inter-versants par décret en Conseil d'Etat, décliné ensuite dans le cadre de corps par versants, eux-mêmes dotés de leur décret particulier.

La CGT a ré-affirmé son appui à ce que le travail avance concrètement sur ce sujet, pour les fonctions pour lesquelles cette démarche peut être pertinente (filiale sociale, paramédicale, bibliothèque, administration générale,...).

Pour la CGT la déclinaison au sein de l'Etat peut se faire tant au sein de corps ministériels qu'interministériels, les corps à statut commun existant déjà dans ce versant, avec un décret cadre interministériel et des décrets particuliers aux corps ministériels (secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques, infirmières,...).

La CGT a particulièrement insisté sur la nécessité que la formation inter-versants se développe. Il est par exemple inacceptable que la formation des attachés d'administration soit d'un an dans l'Etat et d'une semaine dans la territoriale. Il est parfaitement possible de créer un IRA (Institut Régional d'Administration) par région, et d'y former la totalité des attachés des trois versants pendant un an.

La réunion du 22 janvier sera consacrée à la 2ème réunion de la séquence 2 « Améliorer la gestion des emplois », sur le thème « Mobilité et attractivité de tous les territoires ».



CFDT



SNE-FSU



CGT

ADEME : bras (dés)armé de l'Etat pour la transition énergétique et écologique et la lutte contre le changement climatique

Suppression de 87 postes en 5 ans (près de 10 % de l'effectif)

Missions et charge de travail augmentées

Suppression de l'implantation de Valbonne Sophia-Antipolis à horizon de 5 à 10 ans

Suppression de l'implantation de Paris Vicat et déménagement dans l'est parisien à Saint-Mandé

Transfert de la DR Île-de-France également à Saint-Mandé

Aucune information sur ce que prépare la direction concernant les directions régionales

Un président et une direction qui exécutent sans état d'âme (aux ordres des tutelles et des technocrates)

Trop c'est trop

Comment comprendre une telle dégradation de l'ADEME à la veille de la proclamation de la loi sur la transition énergétique et de la réunion à Paris du sommet international sur le climat (COP 21) ?

Le flash de la direction annonce la suppression de l'implantation valbonnaise sans même la citer. Le site de Valbonne regroupe la majeure partie de l'expertise ADEME en matière d'énergie renouvelable, de bâtiment et de mobilité notamment.

La direction ne nous avait pas tout dit en décembre. Elle n'abordait alors qu'un projet de transfert de tout le personnel de Vicat sur Saint-Mandé sur proposition de la tutelle MEDDE. Pas un mot sur l'avenir du site de Valbonne que nous avons, ensemble et avec le MEDDE, défendu avec succès en 2011 contre une attaque très explicite de la Cour des comptes et du ministère du Budget dans un plan qui prévoyait : *"le regroupement sur Angers des 3 implantations centrales actuelles en gardant juste une antenne limitée sur Paris."*

Au CE du 21 janvier, changement de ligne et de stratégie. Pour la direction, le plan en question signifie maintenant **"clairement de fermer progressivement et totalement l'implantation de Valbonne à échéance de 5 à 10 ans."** La direction fait résolument le choix du **sacrifice du site de Valbonne** sans livrer la moindre bataille ! De même, elle annonce comme inéluctable, en cas de transfert du site parisien vers Saint-Mandé, que la DR Île-de-France devra également y aller dès 2020.

Attendons-nous maintenant au pire... Les **renoncements de la direction** face aux attaques dont l'ADEME fait l'objet depuis quelques années (perte de postes, détérioration critique du ratio moyens humains / missions, fonctionnement réduit) ont pris une tournure plutôt crue cette semaine et l'on peut craindre bien d'autres capitulations à venir vers une déroute finale pour notre agence.

Il est complètement incohérent de démanteler ainsi l'ADEME (un des acteurs majeurs, comme se plaît à le répéter la direction) au moment où le projet de loi sur la transition énergétique et la croissance verte est en passe d'être définitivement voté et où le président de la république se mobilise sur la future conférence internationale climat qui doit se dérouler à Paris du 30 novembre au 11 décembre 2015.

Le président de l'ADEME, lui, s'est engagé à ouvrir le dossier. Il a déjà capitulé et prépare le travail d'accompagnement social et de perte d'expertise (il assume que ceux qui ne suivront pas seront très nombreux) « **J'ai fait le choix d'une gestion responsable de la question** ».

Ce n'est pas entendable et ce n'est pas négociable. Cette évolution, nous n'en voulons pas ! Nous ne serons pas, devant ces menaces, dans le même camp que la direction et son président !

La direction voudrait réactiver un groupe de travail interne, aujourd'hui en sommeil, sur le transfert du site parisien. Il est hors de question de travailler sur le déménagement de tout ou partie du centre de Paris en acceptant la suppression du centre de Valbonne.

Ce qui se prépare pour les directions régionales n'est pas plus rassurant. Quelles compétences dans nos domaines confiées aux régions ? Quel avenir pour les DR dans le cadre de la réforme territoriale ?

L'intersyndicale réitère sa demande de clarification rapide du devenir des directions régionales dans le cadre de la réforme territoriale en cours. Cette nouvelle organisation aura également un impact majeur sur l'emploi à l'ADEME et les conditions de travail des salariés.

L'intersyndicale cherchera à rassembler nos forces dans l'unité, non pas pour accompagner notre président afin d'améliorer ce projet, mais bien pour s'y opposer et le faire échouer.

Les représentants du personnel unanimes demandent le retrait de l'ensemble de ces projets :

- ⇒ **NON à la fermeture de VALBONNE ;**
- ⇒ **NON aux suppressions de postes programmées en 2015, 2016 et 2017 ;**
- ⇒ **Maintien des personnels en poste en DR dans leurs sites actuels ;**
- ⇒ **NON au déménagement du personnel du site parisien et de la DR IdF sur St MANDE, en contrepartie de la fermeture du site de VALBONNE.**

Ils demandent à tout le personnel de se préparer à se mobiliser pour s'opposer au démantèlement programmé de l'ADEME.

GRILLE INDICIAIRE ET CARRIERE

Repères revendicatifs (2009)

Introduction générale :

Il a semblé indispensable à nos organisations de remettre à jour nos principales revendications sur ces enjeux essentiels : les derniers travaux en commun sur ces questions transversales remontaient à près de 10 ans.

Le groupe de travail inscrit ses réflexions et propositions à partir d'orientations fortes de la CGT :

- ⇒ Un fonctionnaire citoyen jouissant de droits démocratiques renforcés.
- ⇒ Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi).
- ⇒ La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».
- ⇒ Un recrutement basé sur les concours, même si les épreuves doivent être renouvelées. Ceux-ci, assis sur des niveaux de qualifications clairement établis, doivent donner lieu à classement par mérite de leurs lauréats et l'abandon de simples listes d'aptitude.
- ⇒ Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.
- ⇒ La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

L'ensemble des pistes revendicatives qui suivent ont une grande cohérence entre elles et ne peuvent être analysées et appréciées que dans une approche globale.

Enfin, il va de soi que, s'agissant de repères, bon nombre d'éléments doivent faire l'objet de précisions et d'approfondissements ultérieurs.

Sur la grille et les qualifications :

- ⇒ Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.600 euros bruts en 2009). Ce salaire minimum correspond au « sas d'entrée » que nous revendiquons (voir ci-dessous).
- ⇒ Amplitude de la grille indiciaire :
1 à 4,6
Les cadres dirigeants (une infime minorité d'agents) devront faire l'objet d'un examen distinct.
- ⇒ Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète.
Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600.
- ⇒ Catégories et qualifications :
* **Sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme.** Durée de 1 à 3 ans avec formation en alternance puis, passage en catégorie C par titularisation en CAP.
Salaire de début : SMIC.

*** Catégorie C**

Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP.

Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

*** Catégorie B 1**

Recrutement niveau BAC

Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

*** Catégorie B 2**

Recrutement niveau BAC + 2

Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

*** Catégorie A 1**

Recrutement niveau BAC + 3

Salaire de début : 1,8 fois le SMIC

*** Catégorie A 2**

Recrutement niveau BAC + 5

Salaire de début : 2 fois le SMIC

*** Catégorie A 3**

Recrutement niveau BAC + 8

Salaire de début : 2,3 fois le SMIC

↪ 2 grades par corps

↪ Carrière complète

	maximum	minimum
C	35 ans	2/3 durée maximale
B1	34 ans	2/3 durée maximale
B2	33 ans	2/3 durée maximale
A1	32 ans	2/3 durée maximale
A2	31 ans	2/3 durée maximale
A3	30 ans	2/3 durée maximale

↪ Passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.

↪ Transformation de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial en rémunération indicée.

↪ Maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche...).

Ceci étant, la CGT considère que les véritables solutions de fond à ces astreintes sont à rechercher dans la mise en œuvre de repos compensateurs, adaptation des postes de travail, bonifications et retraites anticipées.

Sur le déroulement de carrière :

→ La manière de servir du fonctionnaire doit mieux être retranscrite dans son déroulement de carrière.

L'agent s'acquittant au mieux de ses tâches doit globalement voir sa durée carrière réduite de un tiers.

→ La manière de servir doit être appréciée à partir de 5 critères maximum.

Ceux-ci doivent exclure tout ce qui relève de la discipline, du zèle, d'objectifs quantifiables.

- Une partie des critères (2 ou 3) doivent être commune à tous les agents de la Fonction publique.
- Ces critères doivent tous être définis de manière nationale.

- Des entretiens préalables obligatoires doivent être systématiques.

- En cas de contestation de l'agent, un complément d'information contradictoire doit avoir lieu **avant** la CAP concernée.

- Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans et pas plus de 3 ans).

- Les réductions d'ancienneté doivent être totalement décontingentées

Sur les corps :

- L'ensemble : [qualification détenue /missions à exercer] valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps.

- Sur cette base, des corps communs aux 3 versants de la Fonction publique doivent être créés (secrétaires administratifs, bibliothécaire...).

- Pour ces corps, une harmonisation des recrutements et des tronc communs de formation doivent être mis en place.

- Aucune fusion de corps infra ou supra versants ne doivent être mis en œuvre si le couple qualification / mission n'est pas similaire.

- Des corps nouveaux doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle et transférabilité des droits :

- La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours. En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.

- Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.

- A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires.

Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.

- Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.

- Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé et (ou comme agent non titulaire de droit public, doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

Fiches annexes

NOTE DE PRESENTATION GENERALE

Ces fiches annexes ne constituent pas des repères revendicatifs en tant que tels.

Leur but est avant tout d'illustrer et de rendre plus concrètes un certain nombre de nos propositions.

Exemple d'organisation de la grille indiciaire

6 fiches

Nota bene : La grille qui suit traduit les différents niveaux de carrière en **coefficients** et pas en points d'indice.

Celle-ci va donc d'un coefficient minimum de 100 à un coefficient maximum de 460 (100 X 4,6). En effet, mettre des points d'indice et des valeurs en euros impacterait d'une part notre revendication sur la valeur du point et, d'autre part, conduirait à changer l'étalonnement, par exemple dès que la CGT revalorise le SMIC qu'elle revendique.

Cependant, dans un souci de clarté, figurent les traitements bruts des coefficients mini et maxi de chaque catégorie **à partir d'un SMIC à 1.600 euros brut.**

catégorie C - recrutement brevet des collèges ou CAP

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef./trait. Br	commentaires
2 ^{ème} grade	9			22 ans	35 ans	238 (3808€)	
	8	3 ans	2 ans 6 mois	19 ans	32 ans	231	
	7	2 ans 6 mois	2 ans	17 ans	29 ans 6 mois	224	
	6	2 ans 6 mois	2 ans	15 ans	27 ans	217	Accès au B1 par liste d'aptitude
	5	2 ans	1 an 6 mois	13 ans 6 mois	25 ans	210	
	4	2 ans	1 an 6 mois	12 ans	23 ans	203	
	3	2 ans	1 an 6 mois	10 ans 6 mois	21 ans	196	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	9 ans	19 ans 6 mois	189	
	1	1 an	1 an	8 ans	npc	182	
1 ^{er} grade	9		2ans 3 mois	12 ans	14 ans 6 mois	183	passage obligatoire au grade sup après 5 ans
	8	2 ans 6 mois	2 ans	10 ans	12 ans	173	
	7	2 ans	1 an 6 mois	8ans 6 mois	10 ans	165	
	6	2ans	1 an 6 mois	7 ans	8 ans	154	changement au grade sup. par tableau d'avancement
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	6 ans	147	Accès au B1 par concours
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	140	changement grade par examen prof.
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	133	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	126	
	1	1 an	1 an			119 (1900€)	accès direct par concours
Sas*	1	1 à 3 ans				100 (1600€)	Titularisation par la CAP sur dossier

npc : échelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi

* Sas : sans diplôme.

**Catégorie B.1 -
recrutement BAC**

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef/trait.Br	commentaires
2^{ème}	6			21 ans	34 ans	280(4480€)	
	5	2 ans	1 an 6 mois	19 ans 6 mois	32 ans	273	
	grade 4	2 ans	1 an 6 mois	18 ans	30 ans	267	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	16 ans 6 mois	29 ans	258	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	15 ans	27 ans 6 mois	249	
	1	1 an	1 an	14 ans	npc	240	
1^{er}	13		2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	22 ans 6 mois	242	Passage obligatoire au grade supérieur au bout de 5 ans
	12	3 ans	2 ans 3 mois	16 ans	20 ans	233	
	11	2 ans	1 an 6 mois	14 ans 6 mois	17 ans 6 mois	224	
	10	2 ans	1 an 6 mois	13 ans	15 ans	215	Changement de grade par tableau d'avancement
	grade 9	2 ans	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	13 ans	206	
	8	2 ans	1 an 6 mois	10 ans	11 ans	197	
	7	2 ans	1 an 6 mois	8 ans 6 mois	9 ans	188	
	6	2 ans	1 an 6 mois	7 ans	7 ans 6 mois	179	
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	5 ans 6 mois	170	changement grade par examen professionnel
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	161	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	154	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	147	
	1	1 an	1 an			140 (2240€)	

npc : Echelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi.

**Catégorie
B.2 recrutement BAC + 2**

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef/trait.Br	commentaires
2^{ème} grade	7			21 ans	33 ans	320 (5120€)	
	6	2 ans	1 an 6 mois	19 ans 6 mois	31 ans	300	
	5	2 ans	1 an 6 mois	18 ans	29 ans	283	
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	16 ans 6 mois	27 ans 6 mois	268	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	15 ans	npc	258	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	13 ans 6 mois	npc	248	
	1	1 an	1 an	12 ans 6 mois	npc	238	
1er grade	13		2 ans 3 mois	19 ans	22 ans 6 mois	266	passage obligatoire au grade sup au bout de 5 ans
	12	3 ans	2 ans 3 mois	17 ans	19 ans 6 mois	258	
	11	2 ans	1 an 6 mois	15 ans	17 ans	250	changement de corps liste aptitude en A.1
	10	2 ans	1 an 6 mois	13 ans	15 ans	232	
	9	2 ans	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	13 ans 6 mois	224	Changement de grade par tableau d'avancement
	8	2 ans	1 an 6 mois	10 ans	11 ans 6 mois	216	
	7	2 ans	1 an 6 mois	8 ans 6 mois	9 ans 6 mois	208	
	6	2 ans	1 an 6 mois	7 ans	7 ans 6 mois	200	
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	5 ans 6 mois	192	changement grade par examen professionnel.
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	184	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	176	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	168	
	1	1an	1 an			160 (2560€)	

npc : Echelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi.

**A.1 recrutement
BAC + 3**

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef/trait.Br	commentaires
2 ^{ème} grade	7			20 ans 6 mois	32 ans	360(5760€)	
	6	3 ans	2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	29 ans	340	
	5	3 ans	2 ans 3 mois	16 ans	26 ans	325	
	4	2 ans 6 mois	2 ans	14 ans 6 mois	23 ans 6 mois	310	
	3	2 ans	1an 6 mois	13 ans	21 ans 6 mois	300	Accès corps sup par L.A
	2	2 ans	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	19 ans 6 mois	290	
	1	1an	1 an	10 ans	18 ans 6 mois	280	
1 ^{er} grade	8		2 ans 3 mois	11 ans 3 mois	13 ans 6 mois	264	accès obligatoire au grade sup à 5 ans
	7	3 ans	2 ans 3 mois	9 ans	10 ans 6 mois	252	Accès grade supérieur par tableau d'avancement
	6	2 ans 6 mois	2 ans	7 ans	8 ans	240	
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	6 ans	228	
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	216	accès au grade supérieur par examen prof.
	3	1 an 6 mois	1 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	204	accès au grade sup par examen professionnel
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	192	
	1	1 an	1 an			180 (2880€)	

**A.2
recrutement
BAC +5**

grade	échelon	temps échelon	durée minimal	cumul durée mini	cumul durée maxi	coel/trait.Br	commentaires
2^{ème} grade	8			20 ans 6 mois	31 ans	400 (6400€)	
	7	3 ans	2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	28 ans	386	
	6	3 ans	2 ans 3 mois	16 ans	25 ans	372	
	5	2 ans 6 mois	2 ans	14 ans	22 ans 6 mois	358	
	4	2 ans 6 mois	2 ans	12 ans	20 ans	344	
	3	2 ans	1 an 6 mois	10 ans 6 mois	18 ans	330	Accès corps sup par L.A
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	9 ans	16 ans 6 mois	316	
	1	1 an	1 an	8 ans	15 ans 6 mois	302	
1^{er} grade	7		2 ans 3 mois	9 ans	10 ans 6 mois	284	Accès au grade supérieur obligatoire après 5 ans dans l'échelon
	6	2 ans 6 mois	2 ans	7 ans	8 ans	270	Accès au grade supérieur par tableau d'avancement
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	6 ans	256	
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	242	Accès grade sup par examen professionnel.
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	228	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	214	
	1	1 an	1 an			200 (3200€)	

**Niveau A.3 - recrutement
doctorat**

grade	échelon	temps échelon	durée minimal	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef./Trait.Brut	commentaires	
	6			18 ans	30 ans	460 (7360 €)		
	5	3 ans	2 ans 3 mois	15 ans 9 mois	27 ans	441		
	4	3 ans	2 ans 3 mois	13 ans 6 mois	24 ans	422		
2 ^{ème}	3	2 ans 6 mois	2 ans	11 ans 6 mois	21 ans 6 mois	403		
	2	2 ans	1 an 6 mois	10 ans	19 ans 6 mois	384		
grade	1	1 an	1 an	9 ans	18 ans 6 mois	365		
1 ^{er}	8	3 ans	2 ans 3 mois	12 ans 3 mois	13 ans 6 mois	356	Accès au grade supérieur obligatoire après 5 ans dans l'échelon.	
	7	3 ans	2 ans 3 mois	10 ans	10 ans 6 mois	338		
	grade	6	2 ans 6 mois	2 ans	8 ans	8 ans	320	Accès au grade supérieur par tableau d'avancement
	5	2 ans	1 an 6 mois	6 ans	6 ans	302		
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	284	Accès au grade supérieur par examen prof.	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	266		
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	248		
	1	1an	1 an			230 (3680€)		

Comparaisons Grille actuelle / Grille CGT

➔ La grille actuelle est composée de 2 sous ensembles :

1°/ La grille indiciaire

Elle va des indices majorés 290 à 821 et des indices bruts 297 à 1015

2°/ Les échelles – lettres ou hors échelle

Elles vont du A 1 au G

➔ Le traitement mensuel brut minimum afférent à l'indice majoré 290 est de 1325 euros.
Le traitement mensuel brut maximum afférent à l'échelle – lettre G est de 6860 euros (valeurs à compter du 1^{er} octobre 2008).

➔ La grille des salaires telle que proposée par la CGT va de :
1600 euros mensuels bruts (+20,75 %) à 7360 mensuels bruts (+7,3 %) (valeur SMIC 1600 euros bruts).

Encore faut-il préciser que, actuellement, moins de 1 % des agents de la Fonction publique ont un traitement brut compris entre 5800 et 6860 euros mensuels.

➔ Comparaison par catégorie (en brut mensuel 2009)

* *C actuelle* : de 1325 euros à 1970 euros

* C « CGT » (y compris sas) : de 1600 euros à 3200 euros

* *B actuelle* : de 1360 euros à 2350 euros

* B 1 « CGT » : de 2240 euros à 4480 euros

* *C II actuel* : 1410 euros – 2450 euros

* B 2 « CGT » : de 2550 euros à 5120 euros.

* *A type actuel* (attaché par exemple : 1600 euros – 3580 euros)

* A 1 « CGT » : de 2880 euros à 5760 euros

Au-delà, les carrières atypiques et très différentes du A supérieur actuel rendent les comparaisons très compliquées et aléatoires.

NOTA

Pour une lecture plus complète des comparaisons ci-dessus, on n'oubliera pas que les traitements bruts « CGT » incluent toutes les primes actuelles ayant un caractère de complément salarial.

On peut estimer que celles-ci, en moyenne, représentent aujourd'hui (2009) 15 % du traitement brut.

En d'autres termes, pour une comparaison la plus rigoureuse possible, par exemple pour la B actuelle et la B 1 « CGT », les chiffres sont les suivants :

B actuelle : 1564 euros (1360 + 15 %) – 2702 euros (2350 + 15 %)

B 1 « CGT » : 2240 euros – 4480 euros

Les 15 % ne sont bien sûr qu'une moyenne théorique puisque, pour le seul versant de l'Etat, les chiffres officiels font apparaître une amplitude de 1 à 8 des régimes indemnitaires par corps.

➔ **Comparaison sur une catégorie :**

A titre d'exemple pour comparer amplitude / durée de carrière.

* *B actuelle* après réforme en cours (2011) en durée maxi.

Au bout de 13 ans : traitement de base X 1,20

Au bout de 29 ans : traitement de base X 1,50

* *B 1 « CGT »* en durée maxi

Au bout de 13 ans : traitement de base X 1,47

Au bout de 29 ans : traitement de base X 1,84

➔ **« Coût » des propositions de la CGT**

Pour les 5,2 millions d'agents des 3 versants de la Fonction publique et au titre des rémunérations principales (hors indemnités liées à des sujétions, hors « charges » employeurs, hors pensions et retraites, hors prestations sociales, frais de déplacement...), on peut estimer les besoins de financement nécessaire pour satisfaire nos revendications entre 1,5 et 2 points de PIB.

Grilles de la catégorie C au 1^{er} janvier 2015

(en rouge les indices modifiés en 2015)

Echelle 3					
		Avant le 1^{er} janvier 2015		A partir du 1^{er} janvier 2015	
Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés	Indices bruts	Indices majorés
11		393	358	400	363
10	4 ans	374	345	380	350
9	3 ans	358	333	364	338
8	3 ans	349	327	356	332
7	2 ans	342	323	351	328
6	2 ans	340	321	348	326
5	2 ans	339	320	347	325
4	2 ans	337	319	343	324
3	2 ans	336	318	342	323
2	1 an	334	317	341	322
1	1 an	330	316	340	321
Echelle 4					
		Avant le 1^{er} janvier 2015		A partir du 1^{er} janvier 2015	
Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés	Indices bruts	Indices majorés
12		424	377	432	382
11	4 ans	416	370	422	375
10	4 ans	400	363	409	368
9	3 ans	379	349	386	354
8	3 ans	367	340	374	345
7	2 ans	349	327	356	332
6	2 ans	346	324	352	329
5	2 ans	341	322	349	327
4	2 ans	340	321	348	326
3	2 ans	339	320	347	325
2	1 an	337	319	343	324
1	1 an	336	318	342	323

Echelle 5

		Avant le 1 ^{er} janvier 2015		A partir du 1 ^{er} janvier 2015	
Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés	Indices bruts	Indices majorés
12		459	402	465	407
11	4 ans	447	393	454	398
10	4 ans	430	380	437	385
9	3 ans	417	371	423	376
8	3 ans	388	355	396	360
7	2 ans	368	341	375	346
6	2 ans	359	334	366	339
5	2 ans	350	327	356	332
4	2 ans	347	325	354	330
3	2 ans	342	323	351	328
2	1 an	341	322	349	327
1	1 an	340	321	348	326

Echelle 6

		Avant le 1 ^{er} janvier 2015		A partir du 1 ^{er} janvier 2015	
Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés	Indices bruts	Indices majorés
9		536	457	543	462
8	4 ans	500	431	506	436
7	4 ans	481	417	488	422
6	3 ans	450	395	457	400
5	3 ans	430	380	437	386
4	2 ans	404	365	416	370
3	2 ans	380	350	388	355
2	1 an	367	340	374	340
1	1 an	358	333	364	338

Grilles de la catégorie B au 1^{er} janvier 2015

(en rouge les indices modifiés en 2015)

Seul le 1^{er} grade est impacté par une mesure de revalorisation
au 1^{er} janvier 2015 sur quelques échelons

Secrétaire administratif de classe normale					
		Avant le 1 ^{er} janvier 2015		A partir du 1 ^{er} janvier 2015	
Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés	Indices bruts	Indices majorés
13		576	486	576	486
12	4 ans	548	466	548	466
11	4 ans	516	443	516	443
10	4 ans	486	420	488	422
9	3 ans	457	400	457	400
8	3 ans	438	386	438	386
7	2 ans	418	371	418	371
6	2 ans	393	358	393	358
5	2 ans	374	345	374	345
4	2 ans	359	334	360	334
3	2 ans	347	325	356	332
2	1 an	333	316	352	329
1	1 an	325	310	348	326
Secrétaire administratif de classe supérieure					
Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés		
13		614	515		
12	4 ans	581	491		
11	4 ans	551	468		
10	4 ans	518	445		
9	3 ans	493	425		
8	3 ans	463	405		
7	2 ans	444	390		
6	2 ans	422	375		
5	2 ans	397	361		
4	2 ans	378	348		
3	2 ans	367	340		
2	2 ans	357	332		
1	1 an	350	327		

**Secrétaire administratif
de classe exceptionnelle**

Echelon	Durée dans l'échelon	Indices bruts	Indices majorés
11		675	562
10	3 ans	646	540
9	3 ans	619	519
8	3 ans	585	494
7	3 ans	555	471
6	2 ans	524	449
5	2 ans	497	428
4	2 ans	469	410
3	2 ans	450	395
2	2 ans	430	380
1	1 an	404	365