

# CAP des ATAE

FÉDÉRATION  
NATIONALE  
ÉQUIPEMENT  
ENVIRONNEMENT

la  
cgt

## PROFESSION DE FOI

**A** l'aube des grands bouleversements et de la poursuite de la casse du service public (AP 2022): diminution des effectifs, augmentation des charges de travail...

La cohésion entre tous les agents de toutes les catégories et de tous les corps est nécessaire pour sauvegarder les missions publiques au service des usagers. C'est dans ce contexte que vous êtes appelés à renouveler vos représentants à **la CAP Nationale des adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE)**.

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

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

### » Pour la CGT, le recul social ne se négocie pas !

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

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

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

### **Ce que nous revendiquons : pouvoir vivre décemment et dignement !**

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

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

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

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

Depuis 2014, la CGT détient 3 sièges à la CAP nationale. **Nous avons travaillé en réseau avec tous-tes les militante-s et élue-s CGT localement. Notre crédibilité et notre pouvoir d'action face à la DRH en a été renforcé.**

Si vous nous le permettez, la CGT continuera à défendre les adjoints techniques et à se battre pour faire appliquer les mêmes règles pour toutes et tous, sans « clientélisme ».

### ''' Nous n'avons cessé de dénoncer le manque de reconnaissance pour les adjoints techniques :

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

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

- **Inversions de carrière générées par les grilles du PPCR** : elles demeurent malgré la lutte acharnée de la CGT (pétition « Avoir une promotion et gagner moins C'est NON ! » remise aux ministres et relances faites encore cette année). Nous continuons de réclamer la revalorisation de la grille de la catégorie B afin qu'aucun agent de catégorie C promu en B ne soit lésé par le PPCR.

- **Plan de requalification** : nous n'avons pas manqué de faire part à l'administration de l'immense déception des agents avec ce plan dit de requalification de C en B qui s'est dégonflé comme un ballon de baudruche au fil du temps !

- **Prime supplémentaire exceptionnelle 2017 pour les agents disposant des plus faibles rémunérations (demande des ministres)** : la CGT a interpellé la DRH qui avait oublié notamment les dessinateurs et a revendiqué la même prime pour tous les collègues, quelle que soit leur affectation. Satisfaction a été obtenue notamment au CEREMA.

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

Les adjoints techniques ne percevront pas sans doute pas tous-tes le même montant ! (coefficient de modulation). Les 200 euros, montant de référence pour les agents de catégorie C, ne sont donc pas « le produit d'une revendication syndicale » comme FO l'a fait croire.

**La CGT est clairement contre cette décision : l'enveloppe budgétaire aurait pu être attribuée plus justement (sans utiliser le CIA, part variable du RIFSEEP).**

La CGT se mobilise pour que chaque directeur décide d'attribuer un coefficient « 1 » pour tous.

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

### ''' Les revendications CGT pour les adjoints techniques

Au 01/01/2018, le corps des ATAE compte 485 agents (102 ATP1, 319 ATP2 et 64 AT), la part des femmes est de 23,09 %.

L'âge moyen des adjoints techniques, l'ancienneté moyenne dans les services publics et dans le grade sont très élevés. **Le niveau de rémunération notamment indiciaire est une insulte au vu des anciennetés constatées.** Inacceptable : cette année encore, plusieurs agents sont partis en retraite sans avoir atteint le dernier échelon du dernier grade du corps et d'autres sans même avoir accédé au dernier grade !

La situation des adjoints techniques se caractérise, toujours et encore, par des perspectives de carrière trop restreintes. C'est inadmissible !

### **Défense des missions et de leur reconnaissance :**

Cela passe par une lutte contre les décisions des services à vouloir externaliser des services jugés accessoires. Les adjoints techniques sont souvent sollicités pour leurs connaissances, leur expertise et pour apporter leur expérience. **La CGT se bat en permanence à vos côtés pour garder en interne des métiers indispensables, exercés par des agents de l'État, sans lesquels les administrations publiques ne pourraient pas fonctionner.**

La sous-traitance n'a jamais apporté la preuve de son moindre coût, et dans un contexte d'économie budgétaire, la CGT le rappelle à tous les niveaux.

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

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

**Emplois fonctionnels :** Le déroulement de carrière des adjointes techniques passe également par la nomination dans les emplois fonctionnels notamment compte tenu de leur technicité dans leur spécialité et de leur niveau de responsabilité sur nombre de missions spécifiques. Il est primordial de défendre ces emplois, de créer des postes supplémentaires et de redonner de l'attractivité à ces emplois en revalorisant les grilles.

**Reclassement en cas de promotion au corps supérieur :** la CGT revendique a minima le maintien du traitement indiciaire et du régime indemnitaire acquis avec l'emploi fonctionnel.

**Accès à la catégorie B :** la CGT réclame un nombre conséquent de postes offert chaque année à la liste d'aptitude (LA), aux concours et examens professionnels, sans mobilité géographique et sans perte de salaire sur le déroulé de carrière. La CGT continue à dénoncer l'opacité des réunions d'harmonisations (régionales) pour la LA, car les choix des directions s'opèrent sans la présence des représentants du personnel.

Rappelons que le rapport du CGEDD réclamé par la CGT indiquait que 25 % environ des agents de catégorie C exerçaient d'ores et déjà des fonctions de catégorie B. **La CGT revendique un plan de requalification pérenne qui réponde a minima aux préconisations du rapport du CGEDD, par Liste d'Aptitude SPÉCIFIQUE, avec la prise en compte de l'ensemble de la carrière.**

**Recrutements :** La CGT revendique des effectifs et des moyens adaptés pour que les ATAE puissent effectuer correctement et sereinement leurs missions ; et bien sûr, l'arrêt des externalisations de toutes sortes en recrutant rapidement des agents titulaires à la hauteur des besoins !

**Rémunération :** Pour la revalorisation significative du point d'indice et l'intégration de l'ensemble du régime indemnitaire dans le traitement soumis à pension civile, sans perte de pouvoir d'achat ! Pour l'abrogation du jour de carence ! La CGT considère que la grille indiciaire doit démarrer au minimum à 120 % du SMIC (à 1 800 €) au premier niveau de grade avec une augmentation immédiate minimum de 10 % et de 50 points d'indice

pour compenser les pertes de pouvoir d'achat (inflation, gels du point d'indice).

La CGT revendique également l'alignement du régime indemnitaire des services déconcentrés sur celui de l'administration centrale, le paiement de la dotation d'habillement à tous les adjointes techniques (400 euros), l'attribution de la prime de dangerosité et de salissure.

**La CGT revendique le droit au paiement des heures supplémentaires pour tous.**

**La CGT refuse toute rémunération individualisée et « au mérite ».**



**Mobilités :** la CGT réaffirme le droit à une mobilité choisie et le retour à 3 cycles de mobilité par an. Afin d'en finir avec les choix

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

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

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

**Formation :** la CGT demande une offre pertinente (quantitative et qualitative) de formations

continues ; des formations organisées localement et dans chaque service afin qu'aucun agent ne soit pénalisé (situation familiale, santé...) et qui ne se limitent pas à un simple compagnonnage.

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

- Plus de crédits d'action sociale, arrêtons les gels et surgels de ces crédits !

- Plus de moyens pour le logement social des fonctionnaires, avec une visibilité du contingent logement préfectoral. Notre ministère doit être plus offensif ! (pour ne pas récupérer que les « miettes »)

- Une harmonisation nationale des subventions repas et une JUSTE prise en charge pour les « petits indices »

- Des places en crèche pour les enfants des agents sur l'ensemble du territoire.

- Une action sociale (Arbre de Noël, conférence, etc...) pendant les heures de travail ; dans certains services c'est le soir ou le week-end.

- Une augmentation des plafonds d'aide matérielle et de prêt social.

# LISTE CGT

## ATP 1

Mr STRUNCK Daniel - DDT 57  
Mr GUEDON Michel - DDTM 17  
Mr MARTINEZ Daniel - DREAL Occitanie  
Mr GAUTHIER Bruno - 87 Haute vienne/  
Préfecture

## ATP 2

Mr RAULT Pascal - SG  
Mr THIERRY Franck - DDT 54  
Mr ALESI Stéphane - ENSM Marseille  
Mme DUPIN Nadine - DDT 16

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

**Votons CGT localement aussi**, au Comité Technique de notre direction et nationalement au CT  
ministériel commun des MTES/MCT.

**Ce sont les représentants du personnel dans notre service qui défendent en premier vos dos-  
siers.** Pour les tableaux d'avancements, les propositions des chefs de service sont discutées en réunion de  
concertation locale.

