

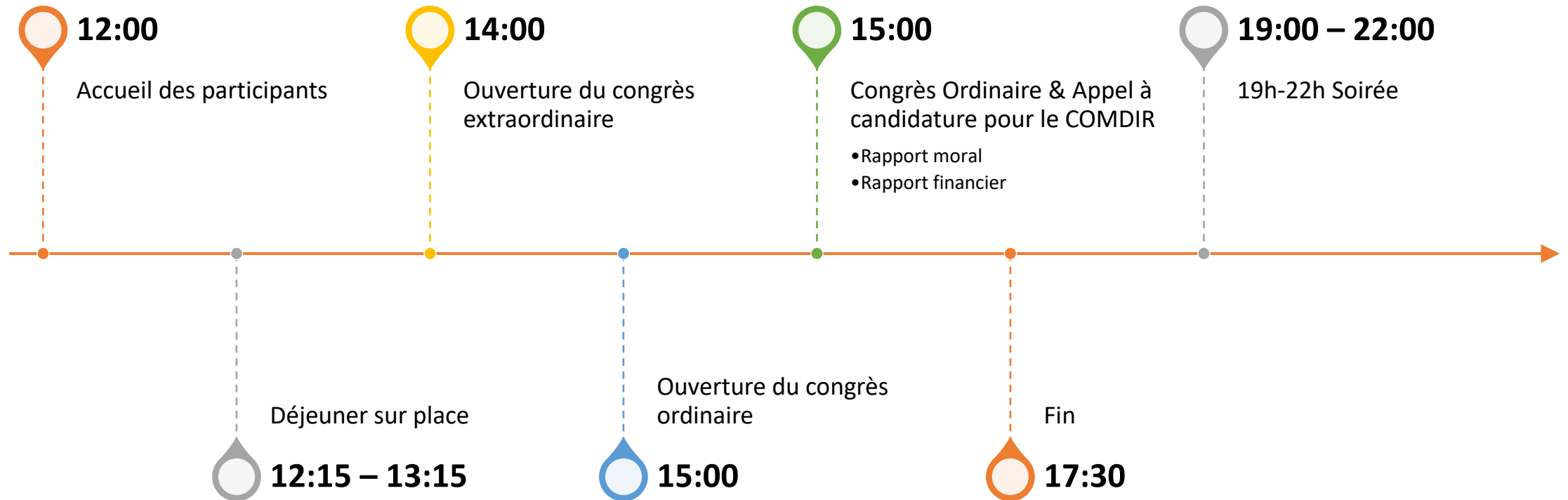


Congrès 2023 des 4,5 & 6 Mars 2023

SNAFiT-UNSA



Mardi : Statuts et rapport moral



Rapport Moral

Philippe JASTRZEBSKI

Préambule

- 3^e congrès à Paris
- Instances renouvelées
- Résultats électoraux dont nous n'avons pas à rougir
- Départ de Bruno KOUBI
- Merci à vous tous
 - Pour vos adhésions et votre soutien
 - Le comité directeur
 - Le bureau national
 - La fédération
- Et plus particulièrement
 - Une fois de plus merci à Bruno
 - Et Annyvette RIET pour son implication totale dans l'organisation de ce congrès

Crises et renouveau: S'adapter

- Crises et renouveau
 - Climatique, pandémie,
 - Inflation, Retraites
 - Disparition des CAP
 - Refonte indemnitaire
- S'adapter
 - Accélération vers un syndicat de service
 - Inflation, Retraites
 - Disparition des CAP
 - Refonte indemnitaire

Bruno KOUBI écrivait : « l'ambition d'un syndicat qui poursuivra son évolution pour rester au service de ses adhérents et plus largement au service de la filière technique de l'Etat »

Bilan de l'exercice clos

Contexte

Les travaux de notre précédent congrès se sont tenus les 13 et 14 novembre 2019 à Paris.

Nos axes de travail

- Orienter notre syndicat vers l'accompagnement et le développement des services aux adhérents
- Poursuivre nos efforts en matière de syndicalisation grâce à la remise à jour de nos outils informatiques et de communication
- Poursuivre notre travail d'accompagnement personnalisé
- Garantir les critères de transparence et d'autonomie financière en modernisant nos outils comptables

Organisation du SNAFiT

Principes de fonctionnement

- Affilié à l'UNSA-DD
- Organisation nationale et locale au travers des sections
- Un comité directeur élu par le congrès
- Un bureau national élu par le comité directeur
- Des permanents et des experts

Ce pluralisme est le gage de notre diversité
Difficultés à faire vivre les sections locales

Composition du comité directeur

Bruno KOUBI Secrétaire Général (SG/OH) membre du bureau

Philippe JASTRZEBSKI Secrétaire Général Adjoint (SG/OH) membre du bureau

Nathalie CANTET Trésorière Nationale (DREAL BFC) membre du bureau

Sylvie DAVAL Trésorière Nationale Adjointe (VNF) membre du bureau

Olivier CLEMENÇON (DDTM 85) membre du bureau

Hélène CHASSAGNOL (CEREMA) membre du bureau

Céline BOURA (DDTM 44)

Benoit CAOUDAL (DGAC)

Marielle CUNY (Ministère de la Justice)

Alexandre GANTZER (DDT 57)

Anne LEROY (DDT 60)

Élodie PENHOAT (DGALN)

Alexandre PICARD (CVRH Rouen)

Annyvette RIET (SG/OH)

Mathieu URBANEK (SGC)

Remerciements

Alexandre PICARD qui a
quitté la filière technique;
Pour son investissement

Bruno KOUBI qui nous a
guidé et tant appris.

Nos permanents

Bruno KOUBI Secrétaire Général

Philippe JASTRZEBSKI Secrétaire général Adjoint

Annyvette RIET

Olivier CLEMENÇON en charge de la syndicalisation

Alexandre GANTZER

Hélène CHASSAGNOL

Grégory VIGNA en charge de la permanence

Nos représentants au conseil fédéral

Olivier CLEMENÇON

Anne LEROY

Bruno KOUBI (parti au 1^{er} janvier 2023)

Annyvette RIET (depuis le 1^{er} janvier 2023)

Sophie REMORINI

Hélène CHASSAGNOL

Philippe JASTRZEBSKI

Nos représentants au bureau exécutif

Olivier CLEMENÇON

Anne LEROY

Bruno KOUBI (parti au 1^{er} janvier 2023)

Sophie REMORINI

Hélène CHASSAGNOL

Sections Locales

Géraldine RONGIER (DDT 01)

Pierre DZIADKOWIAK (DREAL BFC)

Marielle PEROT (DREAL Occitanie)

Annie PENHOAT (DDT 49)

Alexandre GANTZER (DDT 57)

Nicolas BOULET (DDTM 59)

Anne LEROY (DDT 60)

Olivier CLEMENCON (DDTM 85)

Gregory VIGNA (DROM-COM)

Yoan GINEST (DREAL AURA)

Sylvie SENECOT (DDT 90)

Hervé MIRMAND (DGAC)

Sylvie DAVAL (VNF)

Hélène CHASSAGNOL (CEREMA)

Nos
thématiques

Statutaire

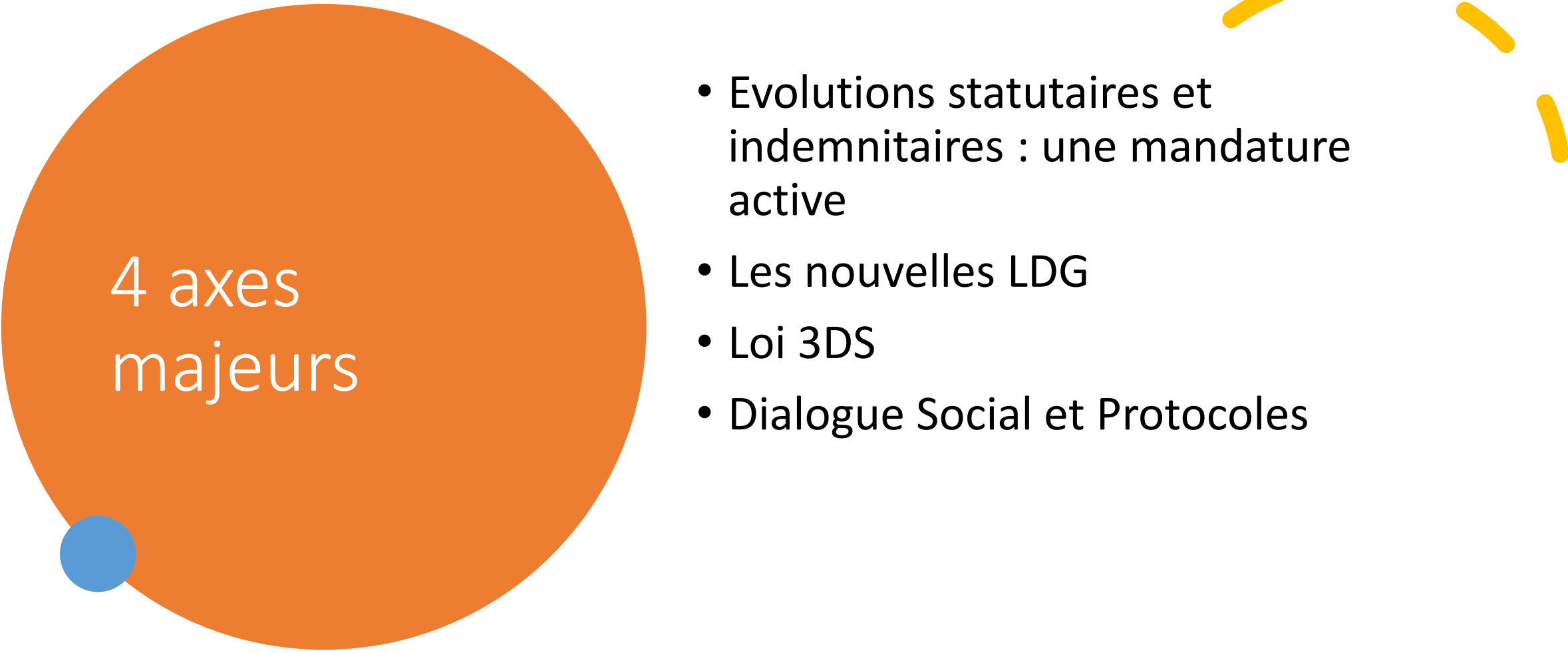
Indemnitaire

Communication

Syndicalisation

Et enfin accompagnement.

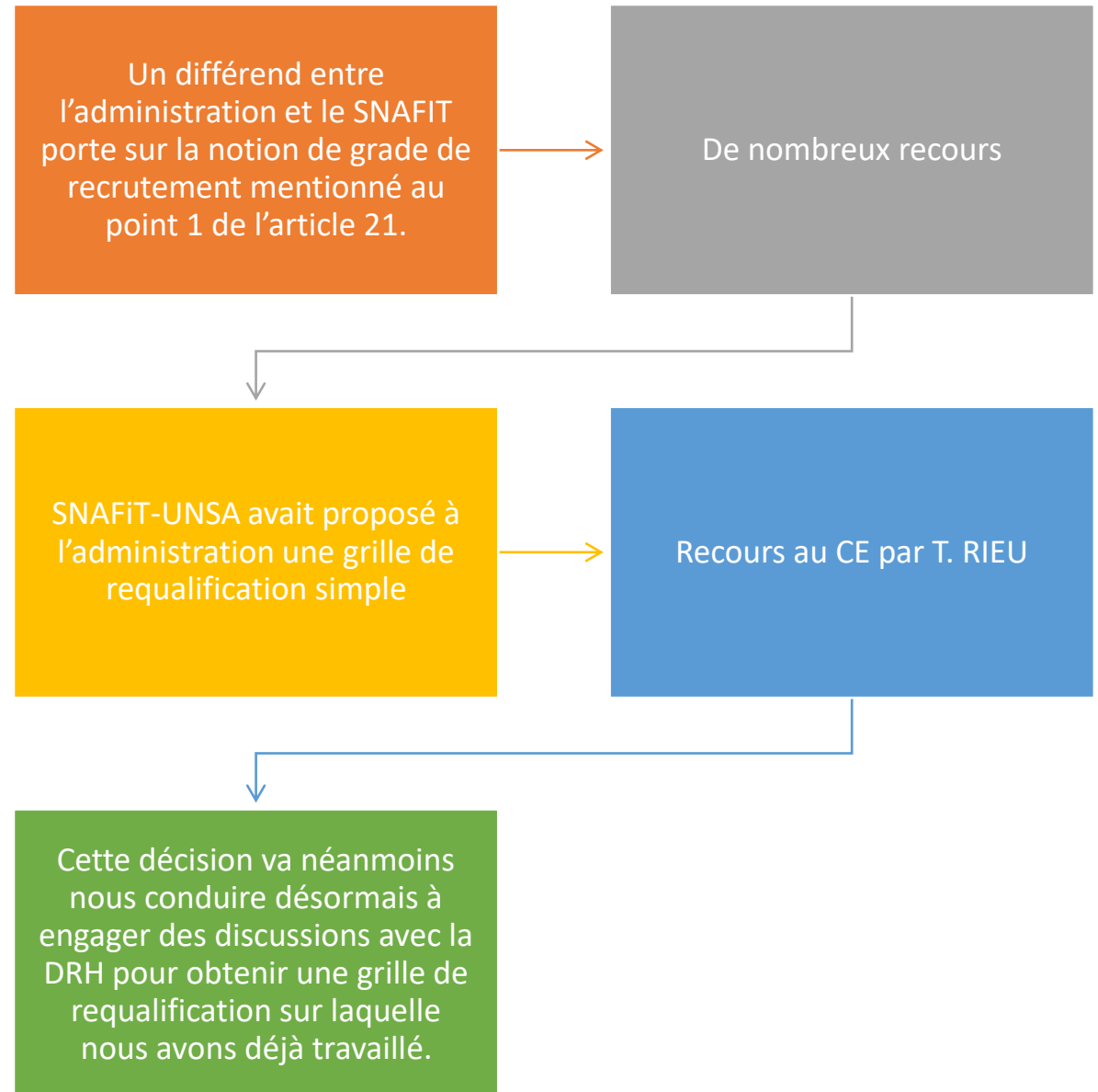
Acteur du quotidien



4 axes majeurs

- Evolutions statutaires et indemnitaires : une mandature active
- Les nouvelles LDG
- Loi 3DS
- Dialogue Social et Protocoles

Le reclassement des promus ITPE



La bascule au RIFSEEP

- Bascule précipitée
- Non boycott
- Des amendements déposés
- Nombreuses bilatérales avec le DRH

- Pérenniser la stabilité (non-baisse) de l'IFSE
- Primes informatiques et CDD et CAESAR
- CMI à 1 pour les promus de l'année
- De la prise en compte du grade de chef de subdivision et du bonus octroyé en aux échelons d'ITPE et d'IDTPE
- Socles et compléments
- Prise en compte des cotations des postes pour la plupart des grades

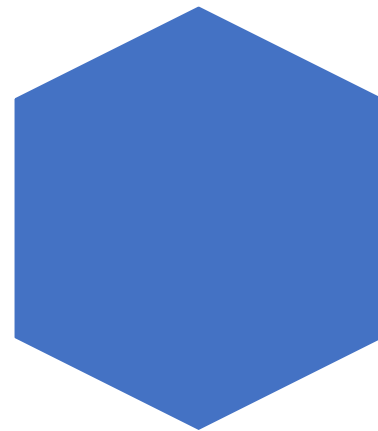
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
Service	Groupe IFSE	Fonctions	TSC	TSP	TS	TSI	TSJ	TSK	TSL	TSM	TSM	TSM	TSM	TSM	TSM	TSC-ex CS	TSC	TSP	TSM	CM	CS	Service
AC	G1	Adjoint chef de bureau Chargé de mission à enjeux Responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau	11 300 €	10 200 €	7 600 €	11 300 €	10 200 €	7 600 €	11 895 €	10 800 €	8 247 €					12 850 €	11 895 €	10 800 €	8 247 €	1,2	1,1	AC
AC	G2	Adjoint de responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Inspecteur OA Fonctions au sein d'un bureau Chargé d'études, chargé de mission Chargé de projet	10 900 €	9 900 €	7 400 €	10 900 €	9 900 €	7 400 €	11 536 €	10 482 €	8 008 €					12 452 €	11 536 €	10 482 €	8 008 €	1,15	1,1	AC
AC	G3	Adjoint responsable d'entité de niveau 1 Chargé de mission à enjeux Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	10 500 €	9 500 €	7 100 €	10 500 €	9 500 €	7 100 €	11 178 €	10 163 €	7 769 €					12 054 €	11 178 €	10 163 €	7 769 €	1,1	1,1	AC
SD	G1	Responsable d'entité de niveau 1 Chargé de mission à enjeux Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	10 200 €	9 100 €	7 200 €	10 200 €	9 100 €	7 200 €	10 700 €	9 639 €	7 688 €					12 355 €	10 700 €	9 639 €	7 688 €	1,2	1,1	SD
SD	G2	Adjoint de responsable d'entité de niveau 1 Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	9 800 €	8 800 €	6 900 €	9 800 €	8 800 €	6 900 €	10 341 €	9 321 €	7 449 €					11 957 €	10 341 €	9 321 €	7 449 €	1,15	1,1	SD
SD	G3	Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 Chargé d'études, chargé de mission Chargé de projet	8 500 €	6 700 €		8 500 €	6 700 €		9 983 €	9 002 €	7 211 €					11 559 €	9 983 €	9 002 €	7 211 €	1,1	1,1	SD

Service	Groupe IFSE	Fonctions	TSC	TSP	TS	TSI	TSJ	TSK	TSL	TSM	TSM	TSM	TSM	TSM	TSM	TSC-ex CS	TSC	TSP	TSM	CM	CS	Service
AC	G1	Adjoint chef de bureau Chargé de mission à enjeux Responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau	11 300 €	10 200 €	7 600 €	11 300 €	10 200 €	7 600 €	11 895 €	10 800 €	8 247 €					12 850 €	11 895 €	10 800 €	8 247 €	1,2	1,1	AC
AC	G2	Adjoint de responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Inspecteur OA Fonctions au sein d'un bureau Chargé d'études, chargé de mission Chargé de projet	10 900 €	9 900 €	7 400 €	10 900 €	9 900 €	7 400 €	11 536 €	10 482 €	8 008 €					12 452 €	11 536 €	10 482 €	8 008 €	1,15	1,1	AC
AC	G3	Adjoint responsable d'entité de niveau 1 Chargé de mission à enjeux Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	10 500 €	9 500 €	7 100 €	10 500 €	9 500 €	7 100 €	11 178 €	10 163 €	7 769 €					12 054 €	11 178 €	10 163 €	7 769 €	1,1	1,1	AC
SD	G1	Responsable d'entité de niveau 1 Chargé de mission à enjeux Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	10 200 €	9 100 €	7 200 €	10 200 €	9 100 €	7 200 €	10 700 €	9 639 €	7 688 €					12 355 €	10 700 €	9 639 €	7 688 €	1,2	1,1	SD
SD	G2	Adjoint de responsable d'entité de niveau 1 Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	9 800 €	8 800 €	6 900 €	9 800 €	8 800 €	6 900 €	10 341 €	9 321 €	7 449 €					11 957 €	10 341 €	9 321 €	7 449 €	1,15	1,1	SD
SD	G3	Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 Chargé d'études, chargé de mission Chargé de projet	8 500 €	6 700 €		8 500 €	6 700 €		9 983 €	9 002 €	7 211 €					11 559 €	9 983 €	9 002 €	7 211 €	1,1	1,1	SD

Service	Groupe IFSE	Fonctions	TSC	TSP	TS	TSI	TSJ	TSK	TSL	TSM	TSM	TSM	TSM	TSM	TSM	TSC-ex CS	TSC	TSP	TSM	CM	CS	Service
AC	G1	Adjoint chef de bureau Chargé de mission à enjeux Responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau	11 300 €	10 200 €	7 600 €	11 300 €	10 200 €	7 600 €	11 895 €	10 800 €	8 247 €					12 850 €	11 895 €	10 800 €	8 247 €	1,2	1,1	AC
AC	G2	Adjoint de responsable de pôle, d'unité, de cellule au sein d'un bureau Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Inspecteur OA Fonctions au sein d'un bureau Chargé d'études, chargé de mission Chargé de projet	10 900 €	9 900 €	7 400 €	10 900 €	9 900 €	7 400 €	11 536 €	10 482 €	8 008 €					12 452 €	11 536 €	10 482 €	8 008 €	1,15	1,1	AC
AC	G3	Adjoint responsable d'entité de niveau 1 Chargé de mission à enjeux Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	10 500 €	9 500 €	7 100 €	10 500 €	9 500 €	7 100 €	11 178 €	10 163 €	7 769 €					12 054 €	11 178 €	10 163 €	7 769 €	1,1	1,1	AC
SD	G1	Responsable d'entité de niveau 1 Chargé de mission à enjeux Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	10 200 €	9 100 €	7 200 €	10 200 €	9 100 €	7 200 €	10 700 €	9 639 €	7 688 €					12 355 €	10 700 €	9 639 €	7 688 €	1,2	1,1	SD
SD	G2	Adjoint de responsable d'entité de niveau 1 Responsable d'entité intermédiaire Chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Chargé des contrôles (CPE, police de l'eau...) Inspecteur OA Chef de projet	9 800 €	8 800 €	6 900 €	9 800 €	8 800 €	6 900 €	10 341 €	9 321 €	7 449 €					11 957 €	10 341 €	9 321 €	7 449 €	1,15	1,1	SD
SD	G3	Fonctions au sein d'une entité de niveau 1 Chargé d'études, chargé de mission Chargé de projet	8 500 €	6 700 €		8 500 €	6 700 €		9 983 €	9 002 €	7 211 €					11 559 €	9 983 €	9 002 €	7 211 €	1,1	1,1	SD

Les nouvelles LDG

- Disparition des CAP en 2020, hors CAP disciplinaire
- La suppression des CAP renforce le pouvoir discrétionnaire de l'administration



Comment
nous
sommes
nous
adaptés :

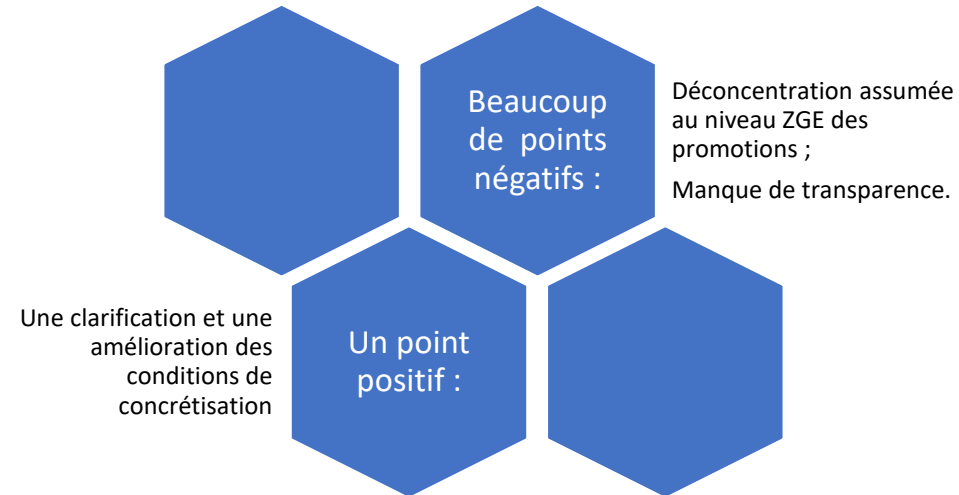
Renforcement du dialogue social

Amélioration de la communication

Adapter nos pratiques syndicales : Conseils individualisés aux adhérents, accompagnement lors de campagne de mobilité et de promotion, accompagnement via des jurys blancs, analyse de la répartition des promotions par service, nous avons adapté nos pratiques aux évolutions du contexte.

Les méthodes ont changé mais finalement nos objectifs sont inchangés : Être force de proposition et de dialogue et défendre nos droits.

LDG Promotions



Le SNAFiT propose des amendements

- Transparence, au final rabotée



LDG Mobilités

Je pourrais démarrer ce chapitre de la même façon que les LDG promotions avec les même argumentaires et les mêmes conclusions.

Passons, la disparition des CAP enterre le dialogue, la concertation et la transparence

- **Le cycle de mobilité ou « cycle de printemps »** : publication des postes vacants et susceptibles d'être vacants en mars de l'année N (pendant 4 à 6 semaines) pour une prise de poste au 1^{er} septembre de l'année N (décalage possible de ± 3 mois). La décision d'affectation te sera communiquée à la mi-juin de l'année N ;
- **Le « fil de l'eau »** : publication tous les premiers et troisièmes mardis du mois (pendant 1 mois) d'une liste de postes vacants (hors postes à enjeux) uniquement entre le 1^{er} juillet de l'année N et la mi-février de l'année N+1. A noter que pour les postes à enjeux (postes A/A+) la publication des postes est tous les mardis.

Loi 3DS

Cette loi a pour objectif de renforcer la décentralisation en France en transférant certaines compétences de l'État aux collectivités territoriales. Son impact sur nos services est et sera considérable, son déploiement selon différents volets impacte et impactera nos services dans les années à venir.

- **La différenciation** est un élément central de la loi 3DS. Elle est justifiée pour tenir compte des particularités et des spécificités de chaque territoire en matière de politiques publiques
- **La décentralisation** est un autre élément important de la loi 3DS. Elle permet de transférer des compétences et des moyens de l'État vers les collectivités territoriales.
- **La simplification** des procédures administratives, alibi de toutes les réorganisations des services

Volet routier (Décentralisation)

- Le transfert de la gestion du réseau routier va entraîner inévitablement le transfert d'ETP vers les collectivités locales pour en assurer la gestion. **Paradigme : Moins de missions (sur le papier), Moins d'agents.**
- **En ce qui concerne les DREAL, 35 à 40 ETP sur les 750 ETP seraient à transférer.**
- État des lieux au 4 janvier 2023 :
 - Transfert définitif de 1350 km, à 16 départements et 3 métropoles. Soit 19 transferts.
 - Mise à disposition expérimentale de 1640 km à 3 régions

Le transfert des services et des agents à titre individuel débutera en avril 2024 pour un transfert définitif en 2025. Les agents positionnés sur des fonctions partiellement transférées devront se positionner sur leur départ en collectivité ou un repositionnement dans les services de l'état. **Les agents positionnés sur plusieurs collectivités devront choisir la collectivité vers laquelle être transférée.** On n'ose pas imaginer l'impact individuel sur la résidence administrative.

Un comité de suivi a été mis en place (COSUI, DRH +SPES) avec comme instances de concertation : CSA-M, CSA locaux

Le SCN GA-Paye (Simplification)

- La création du SCN GA-Paye (Gestion Administrative et Paye) s'inscrit dans un programme plus général : « Revue des missions du programme fonctions supports ».

Nouvelle organisation organisée en 3 niveaux :

- 1 organe transversal (pilotage...),
- 2 organes de gestion : 1 multisite pour les cat. B et C
- 1 organe dédié aux corps de cat A

Fermeture de L'ENTE (Simplification)

Pour l'administration, la baisse du nombre de fonctionnaires formés en son sein depuis plusieurs années, et la stabilisation des besoins futurs du ministère en formation initiale de techniciens remettent en cause son schéma organisationnel. En juin 2021, le directeur de l'ENTE a été mandaté par la Ministre pour présenter un scénario détaillé et le calendrier de mise en œuvre **avant le 15 octobre 2021**.

Reprise de la formation des fonctionnaires de catégorie B (TSPDD et SACDD) en CVRH, en regroupant de manière progressive l'activité principalement sur le site de Valenciennes ;

Reprise de la formation des civils au sein de l'ENTPE à Vaulx-en-Velin (69) pour mettre en place un Bachelor en alternance, correspondant aux exigences de la commission des titres d'ingénieurs ;

Transfert du Centre Ministériel d'appui à la formation à distance (CMA) au CMVRH, les agents le composant pouvant rester sur leur site actuel (Aix ou Valenciennes) ;

Transfert des classes Prépa Talents du Service public au CMVRH, la formation demeurant sur le site de Valenciennes.

Cependant, la fermeture du site d'Aix est une décision incompréhensible et contradictoire avec les enjeux du développement durable. Nous dénonçons le manque de concertation, de transparence et de garanties sur l'avenir de la formation des TSDD, qui jouent un rôle essentiel dans la transition écologique du territoire.

Dialogue Social et protocoles

Nous avons concentré également nos actions sur les quatre protocoles signés, textes fondateurs qui définissent à minima les règles applicables dans les services. Les déclinaisons opérées ensuite dans les services ne pouvant être que mieux-disantes.

Cela relève dans certains du parcours du combattant, mais notre participation active dans les comités de suivi dédiés à ces protocoles nous permet d'interpeler la DRH sur les problèmes que vous rencontrez et que vous devez nous remonter.

- **Télétravail**
- **Égalité professionnelle hommes femmes**
- **Protocole handicap**
- **Lutte contre les discriminations et les haines**

Télétravail : Quels sont les points d'insatisfaction pour le SNAFiT ?

- Le télétravail annualisé n'apparaît pas dans ce document.
- De même pour le télétravail mensuel la possibilité d'imposer une journée de présence par semaine interdit les alternances de plages télétravail / présentiel.
- Les plages de joignabilité d'un agent télétravailleurs restent au bon vouloir du manager local autorisant implicitement celui-ci à les élargir au-delà des seules plages fixes du service.
- Enfin, il reste toujours une ambiguïté sur les fonctions télétravaillables et en particulier la notion de données sensibles qui ne devraient pas sortir du service.

La communication, un perpétuel travail de renouvellement

Après avoir consolidé et externalisé nos outils de communication, le SNAFiT a engagé une refonte complète de ses outils techniques et du contenu de votre site : <https://www.snafit-unsa.org> .

Lors du dernier congrès nous avons décidé de mettre en place un contenu réservé aux adhérents. La montée en puissance progressive des informations publiées et des thématiques abordées est le fruit du travail de cette mandature qui a pris bonne note de votre demande.



The screenshot displays the SNAFiT UNSA website. On the left, a sidebar contains a search bar with the placeholder text 'Chercher' and a magnifying glass icon, a blue 'RECHERCHER' button, a 'Menu' section with a blue underline, and an 'ACCUEIL' link. The main content area features a blue hamburger menu icon, the SNAFiT UNSA logo (a globe with 'SNAFiT' and 'UNSA' text and a green leaf), and the text 'SNAFiT UNSA'. Below this, it states 'Syndicat National Autonome de la Filière Technique.', 'Dernière mise à jour le : 29 mars 2023', and a blue link 'Abonnez-vous au contenu...'. On the right, there are Facebook and Twitter social media icons. The footer of the website shows the SNAFiT UNSA logo and the text 'Développement Durable'.

LE SNAFiT-UNSA toujours plus proche

Le service aux adhérents

Ce sujet fait l'objet d'une présentation
dédiée

Retour sur les élections

UNSA

UNSA-FP : Augmentation de 0,6% entre 2018 et 2022 confirmant la troisième place de l'UNSA-FP

UNSA-DD : Baisse de 3,5 % avec une 4^e place, alors que nous étions 3^e en 2018

SNAFiT-UNSA : Le manque de pastillage ne nous permet pas de connaître la répartition par corps

Les adhésions

Des adhésions en progression significative

- Nous avons entamé depuis 2019 une remonta da magistrale, nous replaçant en 2022 juste derrière l'année historique de 2013. Une augmentation de 18,5% d'adhésions entre 2018 et 2022. Fin 2022, nous déclarons 540 adhésions à la fédération. **Une augmentation de 18,5% d'adhésions entre 2018 et 2022.** Et 2023 s'annonce comme un bon cru.

Un glissement de catégories

Attention aux perspectives

Autonomie et transparence financière

Ce point fait l'objet d'une
présentation dédiée

Perspectives de la prochaine mandature

Confirmer notre
présence
territoriale et
adapter notre
structure à la
nouvelle
réglementation

Poursuivre nos efforts de recrutement de nouveaux cadres territoriaux qui auront la capacité d'épauler les militants locaux.

Outre les efforts propres au SNAFiT-UNSA il nous faudra continuer à nous appuyer sur l'architecture de la fédération dont les délégués sont des relais importants en termes d'animation.

Adapter notre structure aux évolutions réglementaires en cours et à venir. Bien que tout ne soit pas parfaitement figé, laissant place à d'importantes incertitudes, il nous faudra nouer des liens avec d'autres syndicats afin de mutualiser nos forces.

Action recrutement

Nous demandons le maintien
du recrutement sous statut
de fonctionnaires

Une meilleure prise en
compte des situations
individuelles pour les primo
affectés

Rémunération

Une revalorisation proportionnelle au taux d'inflation actuel du traitement et de l'indemnitaire afin d'éviter la perte du pouvoir d'achat de l'ensemble des agents

La compensation financière juste et systématique lors des restructurations de services

La mise en œuvre de l'égalité de traitement des fonctionnaires exerçant des missions similaires avec l'harmonisation du niveau de rémunération (par le haut) : « Même travail, même salaire ! »

La convergence des rémunérations par le haut entre corps et ministères doit se poursuivre

L'accès à la NBI plus équitable et moins problématique

Le dispositif des rémunérations des agents doit évoluer dans un sens qui permette une augmentation significative de la partie indiciaire pour améliorer nos conditions de départ à la retraite

Carrière et promotions

La création d'Emplois Fonctionnels pour les postes d'encadrement, de missions à enjeux ou de spécialistes et d'experts de nos ministères

La mise en œuvre d'un nouveau plan de requalification de B en A augmentant les taux sur listes d'aptitudes et concours professionnels

La mise en œuvre d'un nouveau plan de requalification de C en B augmentant les taux sur listes d'aptitudes et concours professionnels

Pour le corps des ITPE, l'augmentation du taux de promotion (taux pro/pro) à hauteur de 18 % pour l'accès au 2e niveau de grade et la création d'un véritable 3e grade culminant à la hors échelle B

Pour le corps des TSDD, La création d'un nouveau troisième grade culminant à l'indice sommital du premier grade des ITPE

La révision des Lignes Directrices de Gestion mobilité et promotion pour rendre le processus transparent à tous les niveaux

La facilitation des mouvements entre ministères, services ministériels et établissements publics

Le maintien des taux de promus/promouvables actuelles au-delà de 2024

La fusion des corps de la catégorie C de la filière technique dans un seul corps d'assistant technique

La révision de la grille indiciaire de la catégorie C technique et la création d'un emploi fonctionnel

La prise en compte pour la promotion des parcours de spécialiste et d'expert et la création d'un emploi fonctionnel d'expert et de spécialiste

Fin

A suivre rapport financier

Merci d'avoir participé