



Union des Syndicats de l'Écologie et de l'Équipement

Réunion avec DRH gestion promotion personnels d'exploitation VNPM 10 février 2010

Les représentants CFDT : Patricia Goetz (élue) Pascal Debrière (élu) Christian Fourcoual (USEE-CFDT)

De quoi s'agissait-il ?

La CAP nationale exploitation VNPM relative aux promotions à CEE 2009 (voir Eau Forte de novembre 2009) a donné lieu à un « mixage » des propositions de l'administration et de chaque organisation syndicale (CGT et CFDT sur une position très proche) ...avec des résultats sans cohérence d'un service à l'autre.

La CFDT a dénoncé ce mixage et obtenu de l'administration une réunion pour que soient arrêtés de manière concertée des critères de promotion, ainsi que pour examiner les problèmes liés à la gestion des personnels d'exploitation (rapport recrutement tableau avancement/concours...)

Déclaration CFDT (pas de déclaration des autres organisations syndicales)

Lors de la CAP nationale exploitation VN/PM de novembre 2009 les élus CFDT ont demandé et obtenu une réunion pour que soient examinés en amont avec l'administration les critères de gestion VNPM relatifs aux promotions.

L'administration a tenu son engagement, nous le notons avec satisfaction mais nous rappelons que la CFDT demande que l'année 2010 soit mise à profit pour rattraper le retard pris dans les promotions, retard pénalisant les agents. Il faut tenir en 2010 une CAP pour les promotions 2010 (1er semestre) et une CAP pour les promotions 2011(second semestre)

Concernant la gestion des personnels d'exploitation VNPM, la CFDT porte des revendications dans le domaine statutaire et des propositions pour ce qui concerne les critères de promotion.

Revendications statutaires :

- **un statut avec un corps de CEE et un corps d'Agent** et la possibilité pour les agents de dérouler sans concours une carrière linéaire de l'échelle 3 à l'échelle 6. En tout état de cause dans le statut actuel, pour la promotion par liste d'aptitude à CEE, il faut faire abstraction de la fonction.
- **Le reclassement à l'échelon supérieur des agents en échelle 3, 4 et 5** pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté).
- **Promotion systématique des AE à AES** dès que les conditions statutaires seront remplies
- **Mise en place d'un examen professionnel** pour permettre rapidement le passage de l'échelle 3 à l'échelle 4.
- **La bonification à 20% des années de service actif.** Le refus du ministre du budget oblige les personnels, à travailler non plus au-delà de 55 ans mais au-delà de 60 ans ! Cela pose le problème de l'adéquation aptitudes physiques et pénibilité du poste et renvoie aux questions de reclassement et de maintien du régime indemnitaire.
- **Le retour à au délai de 5 ans pour passer le concours de CEE** avec une mesure mettant fin à l'injustice qui prive les agents recrutés de 2002 à octobre 2005 de passer le concours dans leur 6^{ème} année. Ils devront attendre au moins 4 ans de plus !

- **L'extension de la reprise d'ancienneté des années du privé aux agents recrutés avant octobre 2005.** Les agents recrutés après octobre 2005 qui bénéficient, eux, de la prise en compte partielle des années du privé apparaissent maintenant sur la liste des proposables à Chef d'équipe et pas leurs collègues bien plus anciens dans l'administration!

Nous ne parlerons pas du régime indemnitaire et notamment des injustices liées au contenu du protocole VN ce n'est pas l'objet de cette réunion, nous dénonçons néanmoins la situation des personnels d'exploitation hors DIR et VN qui injustement ne sont pas concernés par des protocoles indemnitaires.

Propositions sur les critères de gestion

Dans le cadre des promotions à Chef d'Equipe

- Gestion des promotions par concours et règle de répartition 1/3 à 2/3

Nous n'avons pas d'opposition à maintenir en 2010 les taux de 2009 soit 1/3 des promotions par voie de concours. Par contre le taux promu/promouvables de 7% devrait être revu à la hausse pour permettre plus de possibilité d'accès par concours d'un côté et d'accès par liste d'aptitude de l'autre.

- Gestion des promotions par liste d'aptitude

Pour la CFDT la gestion des promotions doit être globale. Concrètement le pourcentage de nombre de promotion ne s'applique pas par service, mais sur l'ensemble de ceux-ci.

La DRH doit définir des critères, en concertation avec les organisations syndicales, qui permettent des conditions de promotions homogènes d'un service à l'autre. Ces critères doivent permettre aux CAP locales de travailler dans un cadre plus large que le nombre de promotion. Le rôle de la CAP nationale étant ensuite d'ajuster des curseurs pour obtenir le nombre voulu de promotion.

Pour la CFDT après les conditions statutaires, les critères et les curseurs sont l'âge et l'ancienneté dans l'administration avec priorité aux retraitables

Par exemple pour 2010 les critères à l'adresse des services pourraient être : né avant 1958, dans l'administration depuis 1989 et priorité pour les retraitables.

Cela certes peut se discuter, ce qui nous importe c'est la méthode.

Dans le cadre des promotions à Chef d'Equipe Principal

- Gestion des promotions

Le taux ratio promu/promouvable de 12% ces dernières années doit être réévalué à hauteur de 20% pour permettre à tous les chefs d'équipe d'accéder dans leur carrière à CEEP, sans qu'il y ait un changement fonctionnel et un pyramidage 50/50 entre CEE et CEEP.

Par rapport à la promotion à CEE, le taux de promotion doit s'appliquer par service, pour autant il convient de fixer des critères pour des conditions de promotion les plus homogènes possible d'un service à l'autre et veiller à ne pas laisser sur le bord de la route des CEE hors SN ou DDT.

Pour la CFDT les critères doivent tout d'abord, comme c'est d'ailleurs le cas, promouvoir les seuls CEE qui ont passé le concours. Ensuite ils doivent être basés sur l'ancienneté dans l'administration et dans le grade de CEE. Hormis le cas des CEE ayant fait valoir leur droit à la retraite avec gain à pension, l'âge n'est pas là prioritaire même si des limites doivent être fixées.

Comme pour les promotions à CEE il faut un cadre de critères plus large pour les CAP locales, et une CAP nationale qui « affine » pour obtenir le nombre voulu de promotion par service.

Les interventions CFDT en complément de la déclaration

- Pour dénoncer la baisse des effectifs exploitation : la baisse de 2.50% en 2006, 4.5% en 2008 et 2% en 2009, Cette catégorie d'agent (les « C » en général) sont donc plus touchés que les autres au regard

des moins 2% (Contrat Etat :VNF)

- Pour dénoncer le taux élevé d'échec au concours de CEE : 46 poste au concours en 2008 pour 19 admis/66 participants ! 41 postes offerts en 2009 pour 26 admis/51 participants ! Il faut donc une véritable politique de préparation au concours inexistante aujourd'hui et revoir la nature des épreuves. Il faut également que la localisation des postes soit arrêtée avant le concours.
- Pour dénoncer le retard de gestion : avec une CAP en fin d'année pour l'année en cours, un agent qui part en retraite avant cette CAP (qui peut être repoussée !) ne peut bénéficier de la retraite de CEE ! en effet il faut être en activité le jour de la CAP (*même position de la CGT*)
- Pour rappeler que pour la CFDT, il n'y a rien de choquant d'avoir des « faux » CEE après promotion. Il s'agit pour nous d'un déroulement de carrière revendiqué, de l'échelle 4 à 5 sans concours (idem FP Territoriale). C'est le statut qu'il faut revoir avec un meilleur déroulement de carrière pour les CEE « concours » (accès à la catégorie « B ») et si les agents diffèrent leur départ en retraite, le ministère du budget n'a qu'à accordé la bonification du service actif !

A noter : La CGT privilégie l'âge en priorité puis l'ancienneté dans l'administration et s'oppose à la promotion avec prise de poste (sur la même ligne que la CFDT). FO est sur une ligne opposée avec promotion dans un cadre d'ancienneté plus souple et prise de poste

- Dénoncer (*idem CGT et FO*) le nombre dérisoire de promotion à Contrôleur (en moyenne 2 par an). Mais pour la CFDT relever le taux de recrutement n'est pas suffisant, il faut revoir également le régime indemnitaire des Contrôleurs de 1^{er} niveau de grade aujourd'hui inférieur à celui d'un CEE encadrant (protocole VN) Sans cela il y aura des refus de promotion.
- La question du taux de recrutement par concours / tableau d'avancement est également liée aux besoins des services, c'est un paramètre dont il faut tenir compte. Pour 2010 il faut un tiers des postes pour le concours, idem pour 2011 (mais c'est à voir au regard du pyramidage des âges) et à partir de 2012 soit 50/50 soit 2/3 pour le concours. *CGT pour 1/3 en 2010 et 50/50 en 2011, pas de positionnement de FO*
- Ne pas oublier les agents et CEE dans les petits services ou en détachement.

Qu'est-il ressorti de concret de cette réunion ?

- La DRH se fixe comme objectif une CAP promotion 2010 en juin et une CAP promotion 2011 à l'automne. Elle répond ainsi favorablement à la demande CFDT partagée par les autres organisations syndicales. Reste posé le problème de l'impossibilité d'organiser deux concours la même année.
- Un relatif consensus sur les critères de promotion à Chef d'Equipe principal sur la base de l'ancienneté dans le grade et le corps. Ceci avec une démarche d'harmonisation des propositions au niveau national puis restitution du nombre de promotion par service (12% des promouvables)
- La DRH partage la demande de clarifier les critères de promotion à l'adresse des services sur la base de l'ancienneté mais elle ne peut plus préciser davantage ces critères sans risquée d'être accusée de discrimination au regard de la jurisprudence sur saisie de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre le Discriminations et pour l'Egalité)

Concrètement, il n'est plus possible, selon l'administration, de faire apparaître des critères liés à l'âge, au départ en retraite, au coup de chapeau

Pour la promotion par tableau d'avancement la circulaire de gestion à l'adresse des services mettra l'accent sur le critère de l'ancienneté en services effectifs dans le corps.

C'est la CAP nationale qui « affinera » davantage les critères afin d'obtenir le nombre de promotion arrêté, étant entendu que pour la liste d'aptitude à CEE la proximité de la retraite sera déterminante. « il y a des choses que l'on peut faire et pas écrire »