



« Critères de gestion » des contrôleurs

Réunion DRH / OS du 15 avril 2009

Pour la CFDT: Patrick GROSROYAT – Serge COURROUX – Pascal BRIDET

Présidence: M. SAFFROY (sous-directeur en charge des personnels administratifs, techniques, exploitation, transports terrestres) – Mme GHARIANI

Objet de la réunion : État des lieux de la situation actuelle sur la gestion des contrôleurs indépendamment de la réflexion en cours sur la réforme de la catégorie B.

En préambule, M. SAFFROY précise qu'on repart de la circulaire de 2003 avec une approche qualitative plutôt que comptable. Cette première réunion sera suivie de réunions bilatérales avec chaque syndicat, puis d'une réunion de synthèse avec l'ensemble des participants.

Les fichiers nominatifs complets ont été transmis par e-mail aux syndicats avant la réunion. Des documents sont remis en séance : historique des promotions depuis 2003, état des lieux du corps et de la situation actuelle.

Mme GHARIANI précise que ces documents permettent de voir la structure du corps et la répartition entre les différents grades. Elle souligne que les pyramidages cibles sont atteints.

M. SAFFROY explique qu'il souhaite une actualisation des mécanismes et pas une révolution. Les taux de promotion ne sont pas changés. Il ne souhaite pas avoir un grade terminal trop important. Un constat sera fait après 2010.

La CFDT soulève le problème des propositions hors critères que font parfois les services. Cela perturbe le système. La CFDT demande que la cellule de gestion rappelle les critères de promotion aux chefs de service afin que ceux-ci les appliquent. Si l'administration ne peut faire appliquer ses propres critères, elle doit en tenir compte et accepter de discuter de l'ensemble des propositions.

CALENDRIER

Tous les syndicats s'accordent sur le fait que la CAP centrale de promotion doit avoir lieu en novembre 2009 au plus tard, pour respecter les textes qui obligent à sa tenue l'année N-1.

LISTE D'APTITUDE A CONTROLEUR

Mme GHARIANI présente un bilan. Depuis 2006, faute de recrutement suffisant dans le corps, le calcul du nombre de promotions est fait sur la base de la clause de sauvegarde obtenue par la CFDT dans le cadre des accords Jacob. Cette clause permet, en période de faible recrutement, de maintenir un flux de promotions minimal.

Celle-ci est fixée à 5 % des effectifs du corps. Si elle était appliquée dans toute sa dimension, elle permettrait plus de promotions de chef d'équipe à contrôleur que celles

constatées.

Il y a des besoins comme l'atteste le nombre de proposés largement supérieur au nombre très faible de promotions possibles.

Il est fait également état des difficultés pour les agents d'obtenir des postes après promotion.

TABLEAU D'AVANCEMENT A CONTRÔLEUR PRINCIPAL

La CFDT fait remarquer qu'à l'examen du vivier, les 2 critères utilisés actuellement (âge et ancienneté dans le grade) sont particulièrement restrictifs. A peine 1 proposition possible pour 2 promouvables avec des propositions souvent bien inférieures des services.

La vérification des chiffres du vivier est à faire par l'administration pour examiner les possibilités sur la base des critères actuels.

Le cas des retraits est soulevé. Peu d'agents peuvent être proposés, ce qui pénalise également le système. Un débat est engagé sur le coup de chapeau.

La CFDT soutient le fait que si dans les listes de proposés, le numéro 1 est hors critère, les suivants n'en soient pas écartés comme cela est pratiqué actuellement. La CFDT demande, en outre, le respect des critères définis par la CAP.

Les justifications des non-propositions des retraits doivent être communiquées aux syndicats.

TA CONTRÔLEUR DIVISIONNAIRE

Est signalée une erreur de chiffre en 2006, en PBSM, ce n'est pas 429.

La CFDT remarque que les critères actuels de promotion sont favorables pour les agents qui passent le concours tôt.

POUR RAPPEL

Comme pour l'ensemble des corps de catégorie B, nous revendiquons que la gestion de la carrière soit organisée afin d'assurer l'accès au dernier échelon du dernier grade au moins 6 mois avant le départ en retraite.

Les déroulements de carrière doivent assurer une progression de carrière d'au moins 50% entre le premier échelon et le dernier échelon du premier grade.

Pour les catégories B, notre objectif est d'assurer dans le cadre d'une gestion dynamique l'accès de chacun au dernier échelon du dernier grade. Nous en sommes encore loin pour de nombreux corps. Pour atteindre cet objectif, le niveau des ratios promus sur promouvables doit être relevé. Au minimum, ils doivent s'établir à 20 % voire 100% lorsque les effectifs (petits corps) ou l'organisation des carrières l'exigent. Ce qui est possible avec les contrats de fin de carrière pour les ITPE doit l'être pour les autres corps.

CONTACTS :

Serge COURROUX
Pascal BRIDET