



# Réforme du statut des agents et chefs d'équipe d'exploitation phase 2

Le point après la réunion DGPA/OS du 13 novembre 2006  
Délégation CFDT : Christian Fourcoual, Patrick Grosroyat, Ludovic Patenotte.

*Une deuxième phase qui s'engage mal !*

Au menu : la deuxième phase de la réforme après la transposition de l'accord « Jacob »

## **Déclaration préalable CFDT**

La transposition de l'accord « Jacob » au statut des agents et des Chefs d'équipe constitue la première phase de la réforme du statut des agents et des chefs d'équipe.

Pour la CFDT, il s'agit d'une transposition *a minima* qui ne donne aucune perspective nouvelle de déroulement de carrière pour les personnels concernés, par exemple :

- Les AE, AES, CEE, CEEP se voient enfermés dans les échelles 3,4,5 et 6 avec un indice majoré sommital 429, alors que dans la FPT (Fonction Publique Territoriale) la perspective de carrière va aller jusqu'à **l'indice majoré 452** (pour la maîtrise ouvrière) ;
- Le **barrage** est maintenu pour accéder à l'échelle 5, barrage qui n'existe pas dans la FPT où un agent peut accéder jusqu'à l'échelle 6 sans concours.

Ceci ne peut qu'inciter les agents transférés à opter pour le statut FPT. Il laisse pour compte les Agents et CEE qui resteront à l'État, en poste dans les Directions Interdépartementales des Routes ou les Voies Navigables.

La CFDT revendique une véritable réforme du statut basée sur une architecture à 2 corps

**Le premier** permettant aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours), par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promouvables ». Ce ratio serait déterminé afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'échelle 6 à un indice majoré sommital de 430

**Le second**, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettant aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital de 490

**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) ;

**L'extension de la reprise d'ancienneté** des années passées dans le privé aux agents et CEE recrutés avant le 1/10/2005 ;

**La bonification du service actif** comme dans la Fonction Publique Hospitalière, afin que les agents bénéficient réellement du départ en retraite à 55 ans.

Concernant le recrutement sans concours à l'échelle 3, la CFDT n'y est pas opposée. En effet, la Fonction Publique doit jouer pleinement son rôle d'intégration de la diversité de la population et donner une chance aux moins qualifiés.

**Pour autant, l'accès à l'échelle 4 par concours doit rester la voie prioritaire et le recrutement à l'échelle 3 doit être encadré et concerner exclusivement ceux qui ne sont pas en capacité de passer le concours. Le statut en l'état ne donne aucune garantie en la matière et ouvre la porte à tous les abus !**

La CFDT exige que le recrutement à l'échelle 3 soit encadré par :

- un quota de 20% maximum sur l'ensemble des recrutements,
- une sélection des candidats par l'ANPE et ses agences locales

-----  
Dans leurs déclarations, FO et CGT dénoncent l'accord « Jacob » et le nouveau statut qui en est issu et notamment le recrutement sans concours en échelle 3.

En réponse aux déclarations, la DGPA se borne à indiquer que le statut actuel était ce qu'il était mais qu'il pouvait évoluer concernant le pyramidage, la grille indiciaire.

La DGPA confirme en séance le lancement de la deuxième phase et indique qu'elle souhaite aller plus loin que le nouveau statut actuel sans faire l'impasse sur le volet indemnitaire (PSR, PTETE...)

Elle propose de travailler en priorité sur la partie statutaire, sur le pyramidage et s'engage à argumenter auprès de la Fonction Publique pour obtenir une bonification des années de service afin de permettre un possible départ en retraite à 55 ans.

Sur la méthode, la DGPA entend se servir de l'évolution actuelle des missions et des qualifications pour étayer la nécessité d'une réforme auprès du ministère des finances.

En clair, il s'agit de prendre en compte les nouvelles missions des DIR et l'évolution des méthodes d'exploitations aux voies navigables.

Un représentant de la DGR (direction générale des routes) et un représentant de la DGMT pour les voies navigables présentent succinctement celles-ci.

Pour les DIR : plus de responsabilités et de compétences pour les agents ; davantage de veilles et d'astreintes ; du patrouillage ; de la saisie d'informations ; du suivi du patrimoine ; des tâches fonctionnelles...des missions qui se rapprochent de ce que l'on voit sur les autoroutes ( conséquences : l'exécution des tâches d'entretien est remis en cause au profit de celles d'exploitation)

Pour les VN : évolution des tâches des agents en raison de la modernisation des ouvrages liés au contrat Etat/VNF et au nouveau schéma directeur d'exploitation.

La CFDT fait remarquer que sur les voies navigables, la baisse programmée des effectifs provoque un redéploiement de personnel en poste à l'entretien vers l'exploitation.

De même, nous signalons que l'évaluation des missions a été déjà faite en 2002 et qu'il ne faut pas retarder davantage cette réforme.

Face à ces évolutions, la CFDT sera vigilante afin que les agents des VN et des DIR conservent une vie familiale et sociale.

La DGPA entend prendre en compte l'évolution des missions et la « réalité » liée à la création des DIR, elle confirme que la réforme s'appliquera à tous les agents et les chefs d'équipe.

## Une pseudo réforme !

La DGPA dévoile quelques pistes :

- aller jusqu'à l'indice sommital brut de 529 pour le nouveau corps (ce que la CFDT réclamait dans le cadre de la transposition du « Jacob » et qui a été obtenu dans la FPT)
- revoir à la hausse le pyramidage de chefs d'équipe (22% actuellement) et, outre le concours, y faire accéder par promotion ceux qui effectuent des missions plus importantes que leurs collègues

## Un seul corps et un accès « réservé » à l'échelle 5 !

Questionnées en retour par la DGPA, les organisations syndicales rappellent leurs revendications statutaires (la CGT a proposé 35% de CEE)

La CFDT maintient sa demande de deux corps distincts afin d'assurer un déroulement de carrière pour un agent de l'échelle 3 à 6 sans barrage (concours) comme dans la FPT (indice sommital brut 499) et permettant à un chef d'équipe d'aller au-delà de l'indice brut 529

## Un blocage de déroulement de carrière pour de nombreux AES !

Nous alertons l'administration sur l'amertume d'une population nombreuse d'AES qui a aujourd'hui entre 48 et 52 ans (échelon 7-8-9) et qui ne bénéficiera pas ni du 11ème échelon actuel, ni de la réforme présentée !

Pour la CFDT, la réforme ne sera jugée positive que si chaque agent et chaque chef d'équipe obtiennent un gain immédiat (comme par exemple le reclassement à l'échelle supérieure)

Nous faisons le constat que c'est loin d'être le cas. En effet, ce qui se profile, en l'état actuel c'est :

- un simple aménagement indiciaire pour calquer avec la grille FPT pour les chefs d'équipe et un 9ème échelon en échelle 6 (pour aller à l'indice brut 529 )
- une augmentation du pyramidage des chefs d'équipe (échelles 5 et 6) avec plus de postes de promotions en échelle 5 mais liées à des fonctions

**Ceci ne répond pas à la demande CFDT d'un déroulement de carrière pour tous les agents jusqu'à l'échelle 6 et ouvre la porte à des abus en matière de promotion !**

Concernant la bonification des années passées en service actif, la DGPA a commencé un travail d'argumentation présenté en séance notamment sur le risque accident (très élevé) des agents et chefs d'équipe. Cependant il ne faut pas trop rêver !

**Prochaine réunion le 23 janvier 2007** avec un engagement DGPA sur l'envoi préalable d'un projet de nouveau statut (les missions seront encore abordées avec la présence de VNF, présence condamnée par la CGT)

### **Analyse CFDT à l'issue de cette réunion**

En l'état, une pseudo réforme qui laisse beaucoup d'agent sur le carreau et n'offre pas de perspectives de carrière. De plus, elle ferme la porte à la promotion en fin de carrière pour les AES

### **Informations complémentaires CFDT**

Quelques effets du protocole « Jacob » suivant les effectifs et les échelons au 1/01/06

- 4867 AE : 70% seront reclassés en échelle 4 en 2007, 30% en 2008
- 18157 AES : 3333 sont au 10ème échelon dont 1814 depuis plus de 4 ans. Ces derniers bénéficieront donc du 11ème échelon (gain mensuel 60€ net), les autres suivront.
- 5083 CEE : 585 sont au 10ème échelon dont 244 depuis plus de 4 ans. Ces derniers bénéficieront donc du 11ème échelon (gain mensuel 48,75€ net), les autres suivront.
- 1431 CEEP : 516 sont au 6ème échelon dont 257 depuis plus de 4 ans. Ces derniers bénéficieront du 8ème échelon de la nouvelle échelle 6 (gain mensuel 52€ net), les autres suivront.