



## Réforme du statut des agents et chefs d'équipe d'exploitation Ou en est-on ?

Voici le point au 19 septembre 2006, après les réunions DGPA/OS de juin et juillet 2006, et la délégation CFDT (Daniel Métrich, Hubert Lebreton, Christian Fourcoual, Lionel Maire) reçue par la DGPA.

**Au menu :** le projet de décret statutaire relatif au corps des « adjoints d'exploitation » des TPE

*Nota : Ce projet est en fait la transposition de l'accord « Jacob », la DGPA ayant confirmé par écrit l'ouverture prochaine d'une deuxième phase de la réforme du statut.*

### Résumé du projet de transposition à l'Equipement de l'accord « JACOB »

Fusion des corps d'agent et de chef d'équipe en un seul corps des personnels d'exploitation, composé de 4 grades.

■ Agent d'exploitation	échelle 3
■ Agent d'exploitation spécialisé	échelle 4
■ Chef d'équipe d'exploitation	échelle 5
■ Chef d'équipe d'exploitation principal	échelle 6

*Nota : dans la 1<sup>ère</sup> version du projet (antérieure au 28 septembre) les agents et CEE étaient désignés sous l'appellation « adjoints d'exploitation ».*

#### ■ Recrutement

- en échelle 3 : sans concours (après avis d'une commission) avec affichage de l'avis de recrutement dans les locaux de l'administration, publication dans un journal local et possibilités d'affichage dans les locaux de l'ANPE ;
- en échelle 4 : avec concours et diplôme (niveau V ou qualification reconnue).

#### ■ Reclassement

Le projet de transposition indique : « *Les agents d'exploitation (AE), y compris les stagiaires actuels, sont reclassés en échelle 4. Ce reclassement est opéré au 1<sup>er</sup> décembre 2006.* »

#### ■ Voies d'avancement

☞ **Promotion à Agent d'Exploitation Spécialisé (AES)** par liste d'aptitude : les Agents d'exploitation ayant atteint au moins le 4<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans le grade (avis de la CAP requis).

☞ **Avancement au grade de Chef d'Equipe d'Exploitation (CEE)**

- 1) par tableau d'avancement réservé aux AES ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 10 ans de services dans le grade (avis de la CAP requis) ;
- 2) par concours professionnel réservé aux AES ayant atteint le 4<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 3 ans de services dans le grade.

La proportion entre ces voies varie de 1/3 à 2/3 avec possibilités de report d'une voie sur l'autre (*tous les postes seront ainsi pourvus contrairement aux pertes constatées ces dernières années*).

☞ **Promotion à Chef d'équipe d'Exploitation Principal (CEEP)** par tableau d'avancement au choix : réservé aux CEE ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon et 5 ans de services effectifs dans le grade (avis de la CAP requis).

## ANALYSE de la CFDT

Ce projet n'est qu'une transposition *a minima* du protocole. Il 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.

Ce projet 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 Inter-départementales des Routes ou les Voies Navigables.

D'autre part il n'intègre pas les demandes de la CFDT :

- **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) ;
- **Extension de la reprise d'ancienneté** des années passées dans le privé aux agents et CEE recrutés avant le 1/10/2005 ;
- **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 projet de statut 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,
- ☞ la consultation du CTP local sur le choix des candidats.

La CFDT portera prochainement ses revendications auprès du cabinet du ministre. A SUIVRE...

## POUR UNE TRANSPOSITION PLUS FAVORABLE DE L'ACCORD "JACOB"

La CFDT revendique une autre transposition de l'accord "Jacob" 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.
- 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.

## TABLEAU EXPLICATIF

### Structure actuelle Equipement

### Structure projetée par l'administration dans le cadre de l'accord "Jacob"

### Propositions CFDT de transposition de l'accord "Jacob"

	Dernier échelon 415 <b>EIS</b> <b>CEEP</b>	Dernier échelon 429 <b>E6</b> <b>CEEP</b>	Dernier échelon 452 <b>CEEP</b>
	E5 <b>CEE</b>	E5 <b>CEE</b>	E5 <b>CEE</b>
E4 <b>AES</b>	E4 <b>AES</b>	E4 <b>AES</b>	E4 <b>AES</b>
E3 <b>AE</b> 1 <sup>er</sup> échelon 276	E3 <b>AE</b> 1 <sup>er</sup> échelon 280	E3 <b>AE</b>	Chef d'équipe accès par concours

E5 : 10 échelons de 280 à 378  
EIS : 6 échelons de 327 à 415

E3 10 échelons de 276 à 337  
E4 : 10 échelons de 278 à 351

E3 : 11 échelons de 280 à 354  
E4 : 11 échelons de 282 à 367  
E5 : 11 échelons de 284 à 391  
E6 : 8 échelons de 326 à 429

Agent d'exploitation  
déroulement de carrière  
sur les 4 échelles sans barrage par concours



### BULLETIN D'ADHESION A LA CFDT

Nom/Prénom :

Grade :

Service :

Adhère à la CFDT à compter du :

Signature

A retourner auprès d'un militant CFDT ou à  
Ministère de l'Equipement - permanence CFDT  
30, passage de l'Arche - 92055 LA DEFENSE CEDEX



## TRANSPOSITION DE L'ACCORD "JACOB" au STATUT des AGENTS et CHEFS d'ÉQUIPE d'EXPLOITATION

### PÉTITION

Les agents et chefs d'équipe d'exploitation soussignés revendiquent une transposition de l'accord "Jacob" à leurs statuts, basée sur une architecture à 2 corps :

- le premier permettant aux Agents d'Exploitation d'accéder, sans barrage (sans concours) à l'échelle 6 par tableau d'avancement afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'**indice majoré 415**.
- le second, calqué sur celui des agents de maîtrise de la Fonction Publique Territoriale, permettant aux Chefs d'Equipe d'Exploitation d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 jusqu'à l'**indice majoré 452**.

Nom	Prénom	grade	service	signature

A remettre à un militant CFDT ou à faxer à l'UFE-CFDT 01.40.81.24.05