



## Compte-rendu de la réunion du 11 février 2005 du groupe de travail sur le projet de réforme statutaire des agents et chefs d'équipe d'exploitation des TPE.

Cette première réunion porte sur le projet de réforme statutaire des agents et chefs d'équipe des TPE. Elle a permis aux organisations syndicales d'exprimer leurs attentes et de connaître les orientations et premières pistes de travail de la DPSM.

Ci-joint la déclaration UFE-CFDT faite à l'ouverture de la séance.

Déclaration de la délégation de l'Union Fédérale Equipement CFDT

Nous réclamions depuis longtemps la tenue d'une telle réunion pour évoquer les évolutions statutaires attendues pour les corps des agents et chefs d'équipe d'exploitation. Il est urgent de s'y mettre et nous souhaitons obtenir, aujourd'hui, le calendrier de nos discussions, leur contenu, les principales échéances en fonction des exercices budgétaires à venir. En effet si l'objectif est bien l'année 2006 comme nous le souhaitons nous devrions conclure au début du second trimestre.

A entendre le ministre de la fonction publique pour obtenir des avancées catégorielles il faudrait des suppressions d'emplois. Ce n'est pas notre demande mais force est de constater que si les personnels d'exploitation ont beaucoup subi de suppressions d'emplois ils ont peu bénéficié de mesures de revalorisations et d'évolutions statutaires dans la période, hormis l'instauration de la PTETE dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Par contre les conséquences des suppressions de 589 agents et chefs d'équipe en 2005, ils les subissent au quotidien dans l'évolution de leurs conditions de travail, de plus en plus difficile et stressantes, avec des cycles d'astreinte de plus en plus souvent soutenu. Ces suppressions ont une conséquence non négligeable sur les déroulements de carrière des agents. 589 suppressions en 2005 dont 131 chefs d'équipe ce n'est pas rien.

Pour les personnels d'exploitation nous sommes en présence de deux corps. Le premier avec les agents d'exploitation (AE) et agents d'exploitation spécialisé (AES) déroule une carrière (sur les échelles 3 et 4) entre les indices majorés 263 (de l'ordre de 980 euros net) et 351 (de l'ordre de 1294 euros), le second, pour les chefs d'équipe et principaux, déroule une carrière (sur l'échelle E5 et l'espace indiciaire spécifique EIS) entre les indices majorés 271 (1010 euros) et 415 (1530euros).

Ces deux corps sont gérés dans la même CAP. Le premier regroupe environ 77% des effectifs (routes et bases + PM et VN) et le second 23%. Sur les effectifs en PM/VN ces ratios sont de 78% et 22%. Par rapport à nos revendications, il y a un premier rééquilibrage à revoir au profit du corps des chefs d'équipes. En premier lieu parce que les services sont de plus en plus exigeant en terme de mise en responsabilité des agents et d'autonomie il est donc juste, de notre point de vue, de rééquilibrer les effectifs.

Nous tenons dans cette première séance à rappeler nos revendications. En terme de grille indiciaire nous demandons un premier niveau qui regroupe les AE et AES et déroule une carrière entre les indices majorés 285 (1062 euros nets) et 430 (1890euros) pour culminer au second niveau regroupant les CEE et CEEP à l'indice majoré 490 (2160 euros). Ces déroulements de

carrière pourraient s'organiser avec un nombre maximum de 10 échelons, au premier niveau, et de 8 échelons au second. La durée des échelons doit être courte en début de carrière afin de permettre un accès au 4<sup>ème</sup> échelon en deux ans. Les durées maximums ne devraient pas excéder 3 ans.

Quelle que soit la solution retenue il conviendra d'améliorer notablement les déroulements de carrière et d'assurer au maximum une carrière sur les deux niveaux de grade. Ce pourrait par exemple à l'instar de ce qui se pratique pour les ingénieurs des TPE de prévoir en gestion la mise en œuvre d'un contrat de fin de carrière. Aussi en raison des dégradations des conditions de promotions compte des ajustements d'effectifs, en permanence à la baisse, la mise en place d'un ratio promu sur promouvables à hauteur de 20% comme ceux pratiqués dans les corps d'Ingénieurs des Ponts et Chaussées, d'architectes urbanistes ou d'administrateurs civils.

Il conviendra aussi de revoir les conditions d'avancement de grade (aujourd'hui changement de corps) afin de ne plus perdre aucun poste de promotions de chefs d'équipe comme c'est sûrement encore le cas aujourd'hui en veillant à prévoir les reports des postes non pourvus sur l'examen professionnel sur la liste d'aptitude

Enfin l'amélioration du régime indemnitaire doit se poursuivre pour le porter dans un premier temps à hauteur de celui des personnels de catégorie C administrative pour le porter à terme à un équivalent de 3 mois de salaire comme de nombreux corps de la filière technique.

### **Commentaires de la DPSM :**

La DPSM a accentué une valorisation attractive du statut. Pour le recrutement, elle indique que les épreuves doivent être bien adaptées par rapport aux missions des futures DIR (Direction Interrégionale Routière) avec un déroulement de carrière conséquent.

Deux pistes de travail ont été proposées par la DPSM :

1° La logique de la fonction publique est une réduction du nombre de corps, voire une fusion en un corps unique. Le nombre de grades dans ce corps unique ne sera pas inférieur à trois. Il devra permettre aux agents d'évoluer grâce à un niveau de grade intermédiaire pour avoir un déroulement de carrière sans pour autant passer chef d'équipe.

2° Maintien en deux corps : Les agents auraient la possibilité d'un déroulement de carrière plus attractif avec un niveau supplémentaire -possibilité d'accès à chef d'équipe (correspondant à la fonction publique territoriale). La DPSM reconnaît qu'une augmentation indiciaire plus forte qu'aujourd'hui est nécessaire.

La DPSM se pose des questions sur le niveau de recrutement de départ à revaloriser, pour les fins de carrière et la reconversion de certains agents car des difficultés vont apparaître dans les DIR.

En ce qui concerne les chefs d'équipe, elle confirme qu'il est nécessaire de faire évoluer le haut de la grille en augmentant l'indice terminal. .

En ce qui concerne le service actif et une éventuelle majoration du temps passé en service, aucune réponse n'est apportée par la DPSM.

Pour le corps unique ou les deux corps, la DPSM envisagerait de recruter des chefs d'équipe par

concours externe. La question se pose. Les organisations syndicales sont unanimement contre.

Pour l'obligation de résidence des agents, la DPSM estime qu'il est souhaitable de s'interroger. D'après le calendrier mis en place pour la réforme, la fin des travaux au 1<sup>er</sup> janvier 2006 n'est pas réaliste. Il y aura seulement une première mesure au PLF 2006.

Le permis poids lourds ne sera pas demandé au recrutement mais la DPSM envisagerait de le faire passer aux agents pendant l'année de stage et d'en faire une condition de titularisation.

Des réflexions de travail vont être mises en place, notamment sur le régime indemnitaire.

La prochaine réunion sur la réforme est envisagée dans 2 mois. La DPSM s'engage à fournir aux OS les documents avant celle-ci.