

# spécial PETPE

## Lancement de la réforme statutaire des Personnels d'Exploitation des TPE

### Réunion du 12 décembre 2011

L'administration (DRH/MGS) a présenté aux organisations syndicales la méthode et le calendrier prévisionnel devant aboutir à la réforme statutaire des personnels d'exploitation.

Pour l'administration, il s'agit d'adapter le statut aux missions et aux métiers

Sont concernés environ 12 000 agents en poste en DIR, en VN-PM, ou en DSLD dans les collectivités.

**Le rapport** de présentation fait état d'un malaise grandissant des agents (essentiellement dans les DIR).

Des difficultés organisationnelles et indemnitaires : renonciation au bénéfice du concours de CEE en raison du périmètre géographique des services ou du classement du CEI.

Des difficultés de répartition des quotas nationaux de promotion dans les services : inadéquation entre le nombre de postes calculés en quota et le nombre de postes vacants.

D'autres difficultés telles que le recrutement, la formation, les règles de gestion, l'avancement... feront l'objet d'une redéfinition de la place et du rôle des PETPE.

#### La méthode :

- un groupe de travail composé de la DRH, de la DGITM, des services et des représentants du personnel ;
- une équipe projet DRH/MGS3 et des experts chargée de l'animation, de la préparation des travaux et de la synthèse des propositions ;
- des groupes de travail thématiques ;
- une restitution des travaux à échéance régulière en séance plénière avec les représentants du personnel.

Groupes thématiques	Restitution des travaux	observations
État des lieux : - effectifs (services, grades, branche, position, âge...) - missions - promotions - recrutement - rémunération (indiciaire et indemnitaire)	9 février	Cet état des lieux servira de base de travail et de référence.
Missions, métiers et compétences	mars/avril	
Recrutement et formation	mai	
Règles de gestion et promotion	juin	
Élaboration des nouveaux textes statutaires	septembre	début du circuit des consultations réglementaires (CTM, DGAFP, CSFPE, CE)

L'administration a confirmé que ce chantier rentrait dans l'agenda social et dans le cadre d'une négociation.

La question des conséquences de l'inaptitude au travail sera traitée (rajout).

**A ce stade, la position de la CFDT est résumée dans sa déclaration en séance, ci-après.**

**Si les problématiques et les constats sont partagés, l'administration n'a pas dévoilé de piste de réforme.**

**La CFDT sera vigilante afin que tous les agents soient bénéficiaires de cette réforme, et notamment en gains financiers liés à une nouvelle grille indiciaire, à de nouvelles perspectives de déroulement de carrière linéaire et par concours.**

## **Déclaration CFDT**

Sur la révision globale du statut des personnels d'exploitation, la CFDT fait le constat suivant :

la dernière réforme du statut date de plus de vingt ans ! Le ministère a appliqué à minima l'accord Jacob de 2006, refusant un statut à 2 corps comme le demandait la CFDT et par là-même un déroulement de carrière de l'échelle 3 à l'échelle 6 sans concours, comme dans la FPT.

De plus, concernant le concours de CEE, des mesures, qui n'avaient de dérogatoires que le nom, ont sacrifié toute une génération d'agents recrutés de 2002 à octobre 2005, qui ont vu le délai pour se présenter au concours passer de 5 ans à 10 ans ! C'est une injustice inadmissible !

C'est d'autant plus injuste que ces mêmes agents voient leurs collègues, recrutés après eux, remplir les conditions pour se présenter à ce concours par la reprise d'ancienneté du privé ! Il en est de même pour le déroulement dans la grille indiciaire.

### **La grille statutaire actuelle n'est plus adaptée.**

Depuis 2006, avec la promotion non plus aux postes vacants mais par taux promus/promouvables, le nombre de promotion à CEE et CEEP a augmenté et les effectifs de ces grades sont passés de 20 % de CEE/CEEP (précédent statut) à plus de 30 %, soit près d'un chef d'équipe pour deux agents.

Certes, des CEE qui ont accédé à ce grade par promotion n'ont pas eu de mobilité fonctionnelle, essentiellement dans les VN-PM qui ont leur propre CAP nationale laquelle, sous l'impulsion des élus du personnel, se positionne sur une promotion à l'ancienneté (administration et âge) sans changement de fonction. Mais la réforme des retraites et le refus de Bercy d'accorder la bonification du service actif conduisent ces CEE à reculer leur départ en retraite ; leur situation est alors ambiguë au sein des services.

En DIR, le régime indemnitaire selon le CEI est un obstacle à la mobilité et au recrutement de CEE par concours, c'est alors la promotion sur place qui y pallie. D'une manière générale, dans beaucoup de cas la promotion par concours à CEE n'est pas attractive financièrement.

Les missions des CEE et CEEP ont évolué, l'encadrement d'une équipe n'est plus la règle. Des postes de CEE chargés d'Hygiène et Sécurité ont été créés ici et là. De plus en plus d'équipes d'agents sur le terrain travaillent sans l'encadrement d'un chef d'équipe !

Le recrutement sans concours, qui devait être un recrutement social, n'en est pas toujours un ! Une partie des recrutés ont le bagage pour se présenter au concours d'AES.

### **Pour la CFDT, la réflexion sur la révision globale du statut PETPE doit se traduire par une réforme du statut significative, avec des gains financiers pour les agents.**

Aujourd'hui, dans le revenu, la part du salaire indiciaire est trop faible par rapport aux revenus annexes du régime indemnitaire. Le constat est flagrant lors du calcul de la pension.

Alors réformer comment ? Avec un statut à 2 corps, Agent et Chef d'Équipe, pour ne pas s'enfermer (comme actuellement) dans un seul corps et bloquer la carrière en catégorie C !

- Le premier corps doit permettre aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours) et sans changement de fonction, par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promovables ». Ce ratio serait déterminé afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 430.
- Le second, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettra aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 490.

### **Réformer pour supprimer les injustices :**

- 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) ;
- accès au grade de CEE dans les conditions précédentes (5 ans d'ancienneté) ;
- étendre la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents et CEE recrutés avant le 1/10/2005

La réforme du statut des PETPE ne sera aboutie que si, parallèlement à la fusion des corps des contrôleurs des TPE, des contrôleurs des Affaires maritimes et des techniciens supérieurs, il y a une vraie possibilité d'accéder par promotion à la catégorie « B ».

Elle devra également comporter une remise à plat des protocoles PTETE après un bilan d'application. Aujourd'hui, un CEE en VN qui encadre perçoit 3 900 € de PTETE ; à fonctions identiques, le même en DIR, CEI de classe 1, perçoit 2 340 €, c'est tout dire !