



Paris, le 1^{er} août 2005

Union Fédérale Equipement

30 passage de l'Arche - 92055 PARIS CEDEX

Fax : n° 01 40 81 24 05

Tél. : n° 01 40 81 24 00

E-MAIL : CFDT.SYNDICAT@i-carre.net

SITE de l'UFE : www.ufe-cfdt.org

Madame la Directrice Générale des Personnels
et de l'Administration
Ministère des Transports de l'Equipement du
Tourisme et de la Mer
Tour Pascal B
92055 LA DEFENSE CEDEX

Objet : Homologie et détachement

Réf : CTPM du 20 juillet 2005

HL /2005/51

Madame la Directrice,

Dans la continuité de nos débats du CTPM du 20 juillet 2005, je souhaite vous confirmer et vous préciser nos observations, remarques et questionnements sur les projets de décrets relatifs à l'homologie entre corps et cadres d'emploi et sur le détachement sans limitation de durée.

Les conditions de transfert et d'homologie sont particulièrement importantes pour les personnels qui, en l'espèce, subissent une décision politique de renforcement de la décentralisation et le terme de la mise à disposition actuelle. Aussi, il est inadmissible de refuser de prendre en charge pour les traiter les anomalies constatées en terme de déroulement de carrière, de reclassement, de perspectives à terme pour certains personnels. Il en est pourtant ainsi pour les adjoints administratifs, les dessinateurs, les chefs d'équipe principaux, les contrôleurs, les techniciens supérieurs ou les attachés qui ne trouvent pas dans les articles du décret d'homologie le traitement de leurs problèmes.

Ainsi, si l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef trouve une condition d'accueil, il n'en est pas de même pour celui des attachés et des techniciens. Pourquoi ?

Nous ne revendiquons pas un quelconque effet d'aubaine mais un juste traitement des personnels que l'Etat souhaite transférer aux collectivités départementales.

Nous vous rappelons, sans prétendre à une garantie d'exhaustivité, les différences suivantes pour les personnels :

Pour les adjoints administratifs :

Ils disposent à l'Équipement d'un accès par examen professionnel au corps des techniciens supérieurs. Ce n'est pas le cas dans la fonction publique territoriale. L'adaptation du cadre d'emploi ainsi que ses modes d'accès pourraient être envisagés.

Pour les dessinateurs :

Ils disposent d'un accès par examen professionnel et par liste d'aptitude au corps des techniciens supérieurs. Le cadre d'emploi d'accueil maintient, seulement pour les grades d'avancement, l'accès par examen professionnel. Cette anomalie pouvait trouver sa solution dans une intégration dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise. A défaut, l'adaptation du cadre d'emploi des techniciens doit être envisagée.

Pour les contrôleurs :

Ils disposent à l'Équipement d'un accès par examen professionnel au corps des ingénieurs des TPE. L'adaptation des conditions d'accès au cadre des ingénieurs territoriaux doit être envisagée pour maintenir les mêmes possibilités de carrière.

Pour les techniciens :

Plusieurs difficultés se posent par rapport au cadre d'emploi d'accueil : D'abord le déroulement de carrière et le concours d'accès au grade d'avancement qui n'est pas positionné au même endroit. Ensuite, l'existence d'un emploi fonctionnel et des conditions d'accès au corps des ingénieurs différentes. Les réponses en séance de l'administration sur ces difficultés sont inacceptables. Proposer aux techniciens de gérer leur carrière dans le cadre du détachement sans limitation de durée relève, pour le moins, d'une certaine légèreté compte tenu de la position majoritaire des Présidents de Conseils Généraux de considérer un tel choix comme une marque de défiance à leur égard et de la possibilité qu'ils conservent de mettre fin à ce détachement sans limitation de durée. De notre point de vue, il est possible comme cela a été fait pour les ingénieurs de prévoir des déroulements de carrière provisoires voire de prévoir des reclassements dans le corps des ingénieurs des TPE avant transfert.

Vous trouverez ci-dessous le rappel de nos interrogations sur le libellé des textes portés à notre connaissance mi-juillet.

A - Sur le décret d'homologie

1/ Sur la forme

Nous nous étonnons de ne pas retrouver dans les visas du texte certains statuts de cadres d'emploi alors que d'autres le sont.

Il est étonnant que le ministre ne soit pas signataire du décret.

2/ Sur le fond

Article 1 – Il mérite une explication de texte. On se demande pour quels motifs l'intégration des fonctionnaires de l'Etat est prévue dans un cadre d'emploi de la FPT « correspondant à leurs missions » dans les conditions fixées au décret et à son annexe du décret.

Il serait sans doute plus clair que l'intégration des fonctionnaires de l'Etat se fasse « dans un grade » du cadre d'emploi de la FPT équivalent au grade de leur statut, dans les conditions prévues au décret et à son annexe (le tableau annexé permet de vérifier l'équivalence de grade), voire plus spécifiquement sur les missions de leur corps d'origine.

Article 3 – Il ne mentionne pas quelle est l'autorité compétente pour prononcer la titularisation du stagiaire ou son licenciement. Le 2^{ème} alinéa semble attribuer cette compétence à l'autorité territoriale car les observations du service d'origine doivent être prises en compte pour refuser la titularisation et licencier l'agent.

Or, il nous semble que c'est à l'Etat que doit revenir cette compétence puisque, aux termes du premier alinéa, l'intégration dans un cadre d'emploi ne peut intervenir qu'après titularisation.

Article 5 – Il précise que les règles statutaires des cadres d'emploi d'accueil déterminant l'effectif maximal du grade ne sont pas opposables aux fonctionnaires de l'Etat intégrés.

Par exemple, la règle suivant laquelle les agents de maîtrise qualifiés ne peuvent représenter un effectif supérieur à 25 % de l'effectif global du cadre d'emploi de la collectivité doit être écartée. C'est une bonne chose, mais cette règle n'est écartée que pour l'intégration dans le cadre d'emploi des fonctionnaires de l'Etat transférés. Un fois l'intégration réalisée, les promotions obéiront à la règle de l'effectif maximal du grade.

Il sera nécessaire de suivre de près le nombre et la répartition par grade des agents qui vont intégrer les cadres d'emploi afin d'envisager un nouveau pyramidage pour éviter un gel des promotions des agents. Une modification statutaire pourrait s'imposer pour tous les cadres d'emploi d'accueil qui ont des dispositions statutaires limitant l'effectif des grades de promotion. Pour le moins, il conviendrait de prévoir des dispositifs transitoires assurant des conditions de promotions non dégradées.

Articles 7, 8 et 9 et l'annexe - Le dispositif d'intégration dans les échelons provisoires conduit à n'ouvrir les échelons provisoires qu'aux agents qui y seront positionnés dès l'intégration dans le cadre d'emploi. En d'autres termes, les agents intégrés dans le cadre d'emploi à un échelon ordinaire n'ont pas vocation, à la lecture des dispositions projetées, à avancer dans les échelons provisoires. C'est un recul inacceptable.

Ce problème se retrouve pour les chefs d'équipe d'exploitation principaux des TPE, les maîtres ouvriers principaux, les attachés conseillers d'administration, les ingénieurs des TPE, les techniciens chefs de subdivision.

Il conviendrait pour le moins de trouver une formule qui garantisse aux personnels détachés ou intégrés un déroulement de carrière au sein du cadre d'emploi équivalent à celui de leur corps d'origine. Ainsi, les échelons provisoires d'un cadre d'emploi doivent être accessibles à tous les personnels détachés et intégrés.

B - Sur le décret détachement

1/ Sur la forme

Nous nous étonnons de voir viser le décret relatif à la protection sociale des non-titulaires qui ne sont pas concernés par ce texte. Le visa du décret relatif aux stagiaires est également surprenant dans la mesure où les stagiaires ne sont pas concernés sauf nécessité de service.

2/ Sur le fond

Article 1 - La rédaction de l'article 1 et ses renvois à d'autres textes le rendent peu lisible.

Article 2 - La déconcentration au préfet de la compétence initialement ministérielle se fait sans transfert de moyens.

Article 3 – Le premier alinéa supprime la limite de durée de détachement de 5 ans et la possibilité de réintégrer le corps d'origine à ce terme sur simple demande de l'agent. Le troisième alinéa supprime la mention d'un terme au détachement.

Le dispositif qui en résulte conduit à subordonner la demande de réintégration par l'agent à une faculté : si l'administration d'origine ne peut réintégrer l'agent immédiatement, il cesse d'être

rémunéré et est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances de son grade (article 24 du décret de 1985).

Par ailleurs l'administration d'origine ou la collectivité d'accueil peuvent mettre fin au détachement : le fonctionnaire continue à être rémunéré jusqu'à ce qu'il soit réintégré à la première vacance pour le détachement sans limitation de durée

De cette lecture, nous ne retirons aucune amélioration de la situation des personnels par rapport à la précarité de leur situation dans cette nouvelle position de détachement sans limitation de durée. Nous souhaiterions que cette position assure à l'agent, qui n'a de fait rien demandé, une réelle garantie de la maîtrise de son destin. Il doit donc être le seul à pouvoir y mettre un terme.

Sur toutes ces remarques, nous souhaiterions connaître les positions portées par l'administration pour défendre les intérêts des personnels de l'Equipement auprès de la DGCL du ministère de l'Intérieur.

Je vous prie de bien vouloir recevoir, Madame la directrice, l'assurance de ma haute considération.

Le Secrétaire Général de l'UFE-CFDT



Daniel METRICH