



La Défense, le 18 avril 2016

Madame Ségolène ROYAL
Ministre de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer
Hôtel de Roquelaure
246 boulevard Saint Germain
75007 PARIS

Objet : Mise en œuvre du PPCR

Réf : VT/2016/19

Madame la ministre,

Nous souhaitons attirer votre attention sur les modalités de mise en œuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR). D'ores et déjà, nous tenons à dénoncer l'inertie de votre administration à son plus haut niveau pour initier le dialogue social que nous demandons sur ces sujets. Ce n'est pas admissible dans ce moment alors que de nombreux statuts de vos personnels justifieraient un examen attentif et précis de leur situation au regard des propositions à mettre en œuvre dans le cadre du protocole PPCR. Le ministère constate, après nos alertes, des difficultés en termes d'opérations de reclassement après promotion ; il en fait porter la responsabilité au protocole PPCR mais il ne propose rien pour sortir de cette situation.

Pourquoi ne pas initier dans un texte réglementaire, par exemple, une garantie de retour à meilleure fortune pour pallier ces difficultés ? Cela a été possible et mis œuvre pour les personnels ouvriers des parcs et ateliers qui ont opté pour la fonction publique territoriale. Ce que nous pouvons faire pour les uns ne serait-il pas possible pour les autres ? De la même façon, la mise en œuvre du RIFSEEP engage une non dégradation des situations individuelles.

Ces exemples ouvrent des perspectives plus intéressantes et respectueuses des personnels que la note technique de vos services qui charge PPCR d'un certain nombre de maux et renvoie aux services locaux la responsabilité d'élaborer des outils d'aide à la décision des personnels quant à leur déroulé de carrière. C'est bien le minimum !

Pour notre part, nous préférierions une autre option plus innovante et plus respectueuse des engagements et des compétences développés par vos agents au cours de leurs parcours professionnels. Et nous l'avons porté lors de la négociation PPCR. C'est celle d'attribuer un nombre de points minimum lors de ce type de promotion de catégorie, à l'instar de ce qui avait été obtenu lors des accords Jacob pour les promotions de B en A. Pour celle-ci, les textes prévoient au minimum 60 points d'indice brut. Alors, pourquoi pas au moins 40 points pour les promotions de C en B ?

Nous vous avons adressé notamment un courrier en date du 14 janvier 2016, resté sans réponse à ce jour, afin de vous alerter sur les problématiques rencontrées par les agents de nos ministères.

Pour la filière exploitation

Les transpositions des mesures PPCR doivent tenir compte de sa particularité. Pour la plupart des corps de catégorie C, le déroulement de carrière sanctionne une montée en expérience et d'ancienneté sans, la plupart du temps, de changement notable dans les emplois et fonctions. L'accès au grade de chef d'équipe d'exploitation s'effectue par concours professionnel suivie d'une formation. Elle est accompagnée le plus souvent au moins d'une mobilité fonctionnelle, voire géographique. Le grade de chef d'équipe est aussi accessible par tableau d'avancement. La différence entre ces deux modalités d'accès se situe dans l'affectation des personnels selon la

règle de 1/3 par concours et 2/3 par tableau d'avancement. Dans le premier cas, l'agent est positionné sur l'emploi de chef d'équipe, dans le second cas, le plus fréquent, il reste sur son emploi tout en bénéficiant de la grille indiciaire de l'échelle 5.

Les dispositions PPCR conduisent à fusionner la grille indiciaire des personnels du grade de chef d'équipe d'exploitation positionné à l'échelle 5 (E5), et celle du grade d'agent d'exploitation spécialisé positionné en échelle 4 (E4) dans la nouvelle échelle C2.

Pour la CFDT, cette mesure n'est pas acceptable, particulièrement pour les personnels chefs d'équipe issus du concours. Ils assurent des missions d'encadrement et ont des responsabilités.

Nous demandons un reclassement des chefs d'équipe à l'échelle 6 pour garantir un reclassement dans la nouvelle échelle C3.

Pour les filières administrative et technique

Nous avons fait le constat, partagé avec notre DRH, que 35 à 40% des agents ayant atteint le 5^{ème}, 6^{ème} ou 7^{ème} échelon et susceptibles d'obtenir un reclassement dans un corps de catégorie B, après promotion par la liste d'aptitude ou par examen, connaîtraient un déroulement de carrière moins favorable que s'ils restaient dans un corps de catégorie C. En effet, en fonction des conditions de reclassement, du temps d'activité qu'il reste à l'agent, certains d'entre eux ne seraient pas en capacité d'atteindre le dernier échelon de la grille du premier grade de la catégorie B (B1) alors qu'ils atteindraient celui de C3.

Cela ne correspond pas aux engagements pris par le Premier ministre de valoriser la carrière des agents de la Fonction publique.

Nous souhaitons que des solutions alternatives soient mises en œuvre (garantie individuelle) pour pallier cette situation et vous proposons de prendre en compte la revendication CFDT d'instaurer une garantie d'écart indiciaire significatif lors d'une promotion de C en B. Nous vous proposons de fixer ce gain à au moins 40 points bruts. Cette disposition autoriserait un reclassement permettant un gain indiciaire certain et l'absence d'inversion de carrière par rapport à la catégorie B.

Nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien accorder à nos sollicitations et vous remercions également de bien vouloir nous recevoir dans les meilleurs délais pour échanger sur ce dossier.

Nous vous prions de croire, Madame la ministre, à l'expression de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale de l'UFETAM/CFDT



Véronique THYS