

La Défense, le 14 janvier 2016



Madame la Ministre de l'Ecologie, du Développement
Durable et de l'Environnement

Madame la Ministre du Logement, de l'Egalité des
Territoires et de la Ruralité

Réf : VT/2016-03

Objet : Mise en œuvre du PPCR

Mesdames les Ministres,

En premier lieu, je souhaite vous adresser au nom de toute l'équipe CFDT de notre ministère pour vous-même et vos collaborateurs membres de cabinet et de l'administration nos meilleurs vœux pour une bonne et heureuse année 2016. Nous souhaitons et y participerons une année de progrès et de mise en œuvre d'actes concrets pour une meilleure prise en charge des défis majeurs du XXI^{ème} siècle comme ceux abordés au cours de la COP 21.

En second lieu, je souhaite attirer votre attention sur les conditions de mise en œuvre des résultats de la négociation parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR). Comme vous le savez la CFDT a clairement manifesté son intention de signer l'accord proposé. Cet accord doit se mettre en œuvre par la seule décision du gouvernement faute d'un accord majoritaire.

Des discussions sont conduites au niveau Fonction publique avec les organisations syndicales représentatives sur les conditions de cette mise en œuvre. La CFDT et ses délégations y prennent toute leur place. Mais, les mesures annoncées pour les carrières et parcours des personnels des catégories A, B et C ont été établies sur la base de ceux des corps les plus généralistes de la Fonction publique notamment ceux de la filière administrative.

Les transpositions de ces mesures aux autres corps doivent donc tenir compte de leurs particularités et spécificités propres. Nous souhaitons qu'un dialogue social s'engage sur ces points au sein de votre ministère.

Il en est ainsi, par exemple en catégorie C, du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE). Pour la plupart des corps de catégorie C le déroulement de carrière sanctionne une montée en expérience et l'ancienneté sans, la plupart du temps, de changement notable dans les emplois et fonctions. Il n'en est pas de même pour les personnels du corps des PETPE. L'accession au grade de chef d'équipe se fait par concours professionnel sur épreuves.

Le concours professionnel sur épreuves de CEE est suivi d'une formation. Il est accompagné le plus souvent au moins d'une mobilité fonctionnelle voire géographique.

Depuis toujours, ce grade est accessible aussi par tableau d'avancement. La différence entre ces deux modalités d'accès (concours et tableau d'avancement) se situe dans l'affectation des personnels et selon une règle de 1/3 par concours et 2/3 par tableau d'avancement.

Dans le premier cas l'agent est positionné sur un emploi de chef d'équipe, dans l'autre cas, le plus souvent, il reste sur son emploi tout en bénéficiant de la grille indiciaire de l'échelle 5.

Les dispositions de PPCR conduisent à fusionner, d'une part, les personnels du grade de chef d'équipe (CEE) positionnés en échelle 5, et, ceux du grade d'agent d'exploitation spécialisé (AES) positionnés en échelle 4, dans la nouvelle échelle C2. Cette mesure n'est pas acceptable particulièrement pour les personnels chefs d'équipe issus du concours. Ils occupent des emplois de chefs d'équipe, en assument et exercent toutes les missions et responsabilités.

Pour sortir de cette situation il convient de prendre, d'une part, des mesures de gestion afin de reclasser au plus vite les CEE en échelle 6 dans le grade de chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) pour leur garantir un reclassement dans l'échelle C3 aux meilleures conditions.

De plus, la nouvelle grille PPCR induit de fait la disparition des grades d'AE, AES, CEE et CEEP ce qui passe forcément par une réforme statutaire des PETPE. Le décret n°91-393 du 25 avril 1991 et le décret n° 2007-655 du 30 avril 2007 doivent donc faire l'objet d'une modification et la CFDT souhaite être force de proposition dans cette réforme qui devra placer les chefs d'équipe dans une position d'encadrement statutaire, reconnue par l'administration.

Les personnels d'exploitation constituent un des exemples des nécessités de ce dialogue social que nous demandons. Il doit conduire votre administration à produire des réflexions pour établir les bases de propositions partagées. Il s'agit bien sûr de réussir la mise en œuvre du PPCR pour nos personnels aux meilleures conditions.

Cet exemple n'est pas isolé. Nous rencontrons aussi des situations complexes pour les adjoints techniques des administrations de l'Etat, voire les experts techniques et autres dessinateurs.

Nous devons également proposer des adaptations pour l'ensemble des corps de la filière technique. Ces personnels ne comptent pas forcément les mêmes carrières que les personnels de la filière administrative. Les différences se placent parfois, dans le nombre de grades, le nombre d'échelons par grades, la durée des divers échelons, les indices de début et de fin de grade, les modalités et conditions d'avancement de grades. Nous devons en discuter et présenter à la Fonction publique des dossiers d'application du PPCR réfléchis et débattus au plus vite.

Aussi, nous vous remercions d'engager dans les meilleurs délais l'ouverture de discussions et de débats sur ces sujets d'importance avec nous.

Je suis à votre disposition pour caler au plus vite un premier rendez-vous et vous préciser nos demandes.

Je vous prie de croire, Mesdames les Ministres, à l'assurance de ma considération respectueuse.

Pour l'UFETAM-CFDT
La secrétaire générale,



Véronique Thys