

L'EAU FORTE

Supplément gratuit au n°168 de JALONS CFDT

ÉDITO

Le nouveau statut des agents et des chefs d'équipe d'exploitation a été publié début mai. Issu de la transposition de l'accord « Jacob », signé par la CFDT, il s'applique enfin.

Les reclassements dans les nouveaux échelons, dans la nouvelle échelle 6, dans le grade d'AES, sont en cours avec effet sur la feuille de paye

Certes, il ne s'agit pas d'une véritable réforme du statut revendiquée par la CFDT, mais néanmoins nous avons réussi à faire bouger un statut bloqué depuis 16 ans. Ce n'est pas rien !

D'autres, largement majoritaires au sein du ministère, ont la critique facile sur cet accord « Jacob ».

Quels résultats ont-ils obtenus sur la dernière période ?

La réforme, était-ce bien leur priorité ?

Les accords locaux sur des régimes indemnitaires avantageux mais souvent dérogatoires (qui explosent aujourd'hui dans le cadre de la mise en place des DIR) ont

joué contre la nécessité et l'urgence d'une réforme du statut !

Chacun doit assumer son bilan.

Les élections « travaux » de novembre prochain vont donner des mandats aux élus, de la représentativité aux organisations syndicales. Cela sera l'occasion pour les agents de juger les bilans des uns et des autres et leurs programmes.

La CFDT portera avec réalisme une réforme du statut, défendra l'application de l'ARTT avec revalorisation de tous les taux de l'ISH, revendiquera un montant minimum de prime (PSR + PTETE) à 3000€ (équivalent adjoint administratif)

Bonnes vacances à tous

Christian Fourcoual - responsable du secteur
VN de l'UFE-CFDT

SOMMAIRE

- Edito
- Polémique

- CAP nationale VN/PM
- Nouveau statut AE et CEE et circulaire de gestion

CONTACTS

Union Fédérale Équipement CFDT
30 passage de l'Arche
92055 La Défense cedex
tél : 01.40.81.24.00 – fax : 01.40.81.24.05

Militant permanent du secteur VN
Christian Fourcoual
port. 06.20.35.48.88
ChrisFourcoual@aol.com

Polémique à la CAP nationale des agents et Chefs d'Equipe VN/PM du 21 juin

Déclaration commune CGT/FO

CGT et FO s'en sont pris à l'administration qui, selon eux, aurait donné les résultats de la CAP du 26 octobre matin aux élus CFDT absents de cette CAP en raison de leur boycott.

Extraits : *“grâce à quel tour de passe-passe les représentants de la CFDT ont eu communication d'informations encore non publiées de façon officielle ? “Cela nous amène très légitimement à interpeller l'informateur de la CFDT en lui posant la simple question de savoir si l'inverse s'était produit aurait-il eu les mêmes facilités pour transmettre ces informations dans les mêmes conditions que dans ce cas précis”*

Pour FO et CGT, ceci aurait permis aux élus CFDT de diffuser avant eux les résultats de cette CAP. De même la déclaration commune tend à faire à croire que le nombre limité de promotion 2006 serait dû à l'application de l'accord “Jacob”

Quant est-il exactement ?

Une désinformation

L'accord “Jacob” a une nouvelle fois bon dos ! En effet le nombre très limité de promotion en 2006, notamment à AES, s'explique par l'application du décret n°2005-1090 du 1er septembre 2005 et non par l'accord Jacob qui date de janvier 2006

Ce décret de septembre 2005 introduit une nouvelle méthode de calcul du nombre de promotion. Ce nombre est fixé par un pourcentage (ratio promu/promouvable) appliqué au nombre de promovables. Cependant, le nombre de promovable est fixé par rapport aux agents qui remplissent les conditions statutaires au 31 décembre de l'année N –1 alors qu'avant il s'agissait du 31 décembre de l'année en cours. Or en 2006, le ministère, dans ces instructions aux services, n'a pas mentionné ceci, si bien que les CAP locales ont continué à travailler comme par le passé. Au final, les listes locales ont été élaborées avec ancienneté au 31/12/2006 et non au 31/12/2005. Elles n'étaient donc pas recevables! Et le ministère ne s'en est pas ému lors de leur réception ! Les élus CFDT ont logiquement boycotté la CAP par respect des CAP locales et de leur travail, par respect des agents proposés, plein d'espoir.

Des élus CFDT performants et modernes

Comment les élus CFDT ont-ils publié en fin d'après-midi les résultats de la CAP qui s'est déroulée le matin et à laquelle ils n'ont pas participé? Un tour de passe-passe ? Une boule de cristal ? Rien de tout cela, mais tout simplement en rédigeant dès la veille de la CAP une information reprenant la déclaration CFDT, l'explication du boycott et la liste des proposés par les services remplissant les conditions.

Dès l'après-midi, les services navigation étaient informés par le ministère des résultats; Grâce à notre implantation dans ces services, avec des militants CFDT de tous grades, nous avons eu confirmation des résultats (et non par le ministère). Résultats sans surprise car aucune marge de manoeuvre n'existait pour les élus et donc pas de correction de notre information pré-établie. Dès lors, en fin d'après-midi, un simple clic de souris, une simple pression sur la touche du fax ou du portable, le tout pré-programmé, faisait le reste ! faut bien vivre avec son temps !

Une démarche pas innocente

En faisant porter à l'accord “Jacob” tous les malheurs du monde, en lui faisant endosser des effets imaginaires, CGT et FO tentent de masquer leur échec dans une réforme du statut des agents et chefs d'équipe malgré leur poids auprès du ministère

En s'offusquant d'une complicité, bien sur infondée, entre la CFDT et les services du ministère qui seraient liés contre eux, FO et CGT reproduisent à des fins électorales l'image (fausse) d'une CFDT associée au patronat

Il aurait été plus utile que tous les élus boycottent la CAP du 26 octobre dernier, cela aurait renforcé les syndicats, leur attraction auprès du personnel de moins en moins syndiqué....et évité toutes ces polémiques devant l'administration qui n'en demande pas tant!

Compte-rendu de la CAP des Agents et Chefs d'équipe d'exploitation VN/PM du 21 juin 2007

Déclaration des élus CFDT

Aujourd'hui, la CAP traite d'un des effets des accords "Jacob", accords qui ont permis de faire bouger enfin un statut bloqué depuis 16 ans! Mais qui ne doivent pas occulter une vraie réforme toujours attendue !

La CAP traite donc du reclassement des AE en AES en poste dans les services qui ne disposent pas de CAP locale.

On notera que grâce à cet accord signé par la CFDT, un agent qui sera recruté par concours intégrera directement le grade d'AES et l'échelle 4; les agents qui seront recrutés sur les listes d'attente actuelles intégreront directement le grade d' AES.

Cependant, dans les services qui disposent de CAP locales, le reclassement d'AE à AES n'est pas encore engagé. La CFDT demande que cela soit fait rapidement, en une seule fois, c'est à dire le reclassement de tous les AE en AES en 2007.

D'autres mesures positives de l'accord "Jacob" comme la création du 11^{ème} échelon pour les AES et CEE respectivement à l'indice majoré de 368 et 392, comme la nouvelle échelle 6 avec un 8^{ème} échelon à l'indice majoré 430 pour les CEEP, ne sont pas encore mises en application dans tous les services alors que cela a été déjà fait pour les autres catégories "C" comme les adjoints administratifs.

Certains services viennent d'engager le reclassement dans les nouvelles échelles, d'autres pas.

De même, les services indiquent ne pas avoir d'instruction pour reclasser les CEEP au 8^{ème} échelon.

La CFDT demande l'application sans tarder des nouvelles échelles, qui rappelons-le, prennent effet au 1^{er} novembre 2006. Pour un accord signé en janvier 2005, cela n'a que trop duré !

Nous voulons des explications, des éclaircissements quant au calendrier de l'application du nouveau statut, des CAP locales et nationales.

Pour terminer, il y a un point qui est très important pour nous, celui de la promotion en fin de carrière des AES au grade de CEE.

La circulaire de gestion 2007 et les différentes discussions que notre syndicat a eues avec la DGPA à l'occasion de la transposition des accords "Jacob" à notre statut, laissent penser que tous les AES retraitables entre le 1^{er} juillet 2007 et le 30 juin 2008 pourraient être promus CEE.

En effet le nombre de postes de CEE ouverts au concours pour 1/3 et à la promotion pour 2/3, en 2007, serait trois fois supérieur par rapport à 2006.

Si nous nous félicitons d'une telle mesure (à pérenniser) qui doit concerner en priorité ceux qui auront un gain dans leur pension, il nous paraît indispensable et urgent qu'elle donne lieu à une instruction à l'adresse des services et CAP locales.

Urgent car des AES ont demandé leur départ en retraite entre le 1^{er} juillet et le 4 novembre 2007.

Ceux qui peuvent bénéficier d'une pension de CEE doivent avoir effectué 6 mois dans le grade. Selon nous, ces 6 mois ne peuvent commencer qu'au lendemain de la sortie du nouveau statut, soit le 4 mai 2007, ce qui nécessite un départ après le 4 novembre.

Notre analyse est-elle correcte ? Si oui, il y a donc urgence d'informer les AES concernés de ceci. Et nous demandons que leur promotion prenne effet au lendemain de la date de sortie du statut.

En réponse à la déclaration CFDT, l'administration rappelle que la circulaire de gestion sortie le 14 mai 2007 donne toutes les instructions pour reclasser les agents et CEE dans les nouvelles grilles, pour reclasser les AE à AES via les CAP locale.

Dès que l'arrêté fixant le taux de promovables sera sorti au journal officiel, les services pourront procéder à la réunion des CAP locale pour les promotion 2007.

L'administration indique que l'analyse CFDT est correcte en ce qui concerne l'augmentation significative du nombre de promotion à CEE en 2007 **et la date du 4 mai 2007 comme point de départ des 6 mois à effectuer dans le grade**. Les services sont informés.

Notation

En vue du changement du système de notation pour 2007, proposition de redistribution des reliquats de mois de bonifications.

AE/AES : Au vu des 73.5 mois de reliquat 2005 disponible il est proposé d'affecter l'enveloppe de mois 2006 d'un coefficient de **majoration de 1.1%** au lieu de 0.9% permettant une redistribution de 70 mois avec une mise sous réserve de 3.7 mois pour le traitement des recours sur notation.

CEE : reliquat : 8.7 mois. Option 2. coefficients de 0.98% au lieu de 0.90%. Ce qui donne 8 mois supplémentaires à l'enveloppe 2006. Le reliquat de 0.7 ne permet pas de traiter les recours éventuels.

Recours sur notations :

1 sur 2003 : refusé

1 sur 2004 : la note passe de +1 à +2

Reclassement à AES (accords « Jacob »)

Il s'agit des AE en poste dans les services qui n'ont pas de CAP locale.

La liste complète du reclassement des AE dans le grade de AES est acceptée à l'unanimité. Avec arrêté rétroactif au 4 mai 2007. Dans les autres services, le reste des AE doit être acté uniquement en CAP locale avant la fin 2007 à échelon équivalent. Sauf pour ceux qui seraient en congé parental, en disponibilité... ..seront reclassés en 2008.

Demandes de mutation

- DROCOURT Béatrice de SN Seine au SMN de la Seine maritime. Avis favorable de la CAP avec formation et compagnonnage.

- GOBLET Laurent du SN Seine à la DIREN Picardie. Avis favorable.

- LEMOUSSU Sullivan DDE Calvados RBA à la DDE Calvados VNPM. Avis favorable

Demande d'intégration

Monsieur Joël PLISSON agent France Télécoms, au service navigation de la seine, au grade de CEEP.

Vote : administration POUR ; CONTRE CFDT et FO ; Abstention de la CGT.

Transfert de personnel auprès du syndicat mixte du port de DIEPPE. Accord de tous les agents concernés avec un pré positionnement sur trois ans.

Vote : administration POUR ; CONTRE CGT et FO ; Abstention de la CFDT.

Prochaine CAP Nationale le 06 novembre 2007

Bernard BIECHEL (SN Rhône-Saône)

Tél.: 06.73.99.94.94

Patricia GOETZ (SN Strasbourg)

Tél : 06.80.46.49.27

Yann CHARRIERE (SN Rhône-Saône)

Tél : 06.08.45.79.68

NOUVEAU STATUT des AGENTS et CHEFS D'ÉQUIPE et CIRCULAIRE de GESTION

Le nouveau statut des agents et CEE est paru le 3 mai 2007, il est accompagné d'une circulaire de gestion qui précise l'application du nouveau statut.

Rien de nouveau concernant le statut depuis l'Eau Forte de février 2007 (bulletin disponible sur demande et visible sur le site de la CFDT) ! la DGPA n'a pris en compte aucune revendication de la CFDT !

Il ne s'agit pas d'une réforme mais d'une simple transposition de l'accord Jacob qui, pour la CFDT, a été une occasion gâchée : celle de maintenir deux corps dont l'un aurait permis aux agents de dérouler leur carrière sans concours jusqu'à l'échelle 6 et l'autre aux CEE de dérouler au-delà ... comme dans la fonction publique territoriale.

Seule contre tous, la CFDT n'a pu obtenir un statut à 2 corps et les agents se retrouvent enfermés dans un seul corps avec toujours un barrage pour passer de l'échelle 4 à l'échelle 5 !

Seule contre tous, la CFDT s'est battue pour que les agents puissent continuer à pouvoir se présenter au concours de CEE au bout de 5 ans d'ancienneté. Ce qui n'est plus le cas avec le nouveau statut qui porte jusqu'à 10 ans ce délai ! Avec la prise en compte d'une partie de l'ancienneté dans le privé pour les agents recrutés à partir d'octobre 2005, de grosses injustices dans le déroulement de carrière vont apparaître.

Mais la CFDT ne baisse pas les bras ! Elle ne renonce pas à obtenir du futur ministre le rétablissement de la condition d'ancienneté de 5 ans pour se présenter au concours de CEE.

UN STATUT QUI BOUGE ENFIN GRÂCE AUX ACCORDS JACOB

Néanmoins, voilà un statut, figé depuis 1991, qui bouge enfin grâce à l'accord Jacob tant décrié par ceux-là même qui, forts de leur large représentation majoritaire (comme ils le précisent à chaque réunion) n'ont pas été capables d'obtenir une réforme depuis 16 ans !

Prochainement (un problème d'informatique à la DGPA restant à régler) les AES, CEE et CEEP bloqués en fin de carrière vont bénéficier du 11ème échelon supplémentaire (AE, AES, CEE) et de la nouvelle échelle 6 (CEEP) avec des gains nets de 50 à 60 € mensuels.

De même le recrutement par concours se fera dorénavant à l'échelle 4 ce qui permet le reclassement des AE (y compris stagiaires et lauréats du concours) à l'échelle 4.

RÈGLES DE PROMOTION 2007

Concernant les règles de promotions au titre de 2007, voici ce qu'il faut retenir de la circulaire.

Règles de promotion au titre de 2007 au grade d'agent d'exploitation spécialisé

Pas de règle dans la mesure où les opérations de reclassement des agents d'exploitation (E3) à agents d'exploitation spécialisés (E4) concernent la quasi-totalité des agents d'exploitation.

Règles de promotion au titre de 2007 au grade de chef d'équipe d'exploitation

Au titre de l'année 2007, à 2/3 par la voie du tableau d'avancement et à 1/3 par la voie du concours professionnel.

Les AES retraitables promus Chef d'équipe ?

« Pour le tableau d'avancement, la DGPA envisage d'instaurer un taux de promotion pour augmenter de manière très significative le nombre total de promotions à cet avancement de grade et ainsi de permettre notamment aux agents d'exploitation spécialisés d'obtenir par cette voie une promotion en fin de carrière.

Les services doivent inscrire sur le tableau d'avancement 2007 les agents d'exploitation spécialisés susceptibles de terminer prochainement leur carrière afin que le montant de la pension qui leur sera servie le soit sur le grade de chef d'équipe d'exploitation au lieu d'agent d'exploitation spécialisé. S'agissant d'un avancement de grade par tableau d'avancement, il n'y a pas forcément de changement fonctionnel, d'autant plus si l'intéressé termine sa carrière dans un délai de six à douze mois ».

« Ces modalités ne pourront être mises en œuvre qu'après publication du nouvel arrêté interministériel fixant les nouveaux taux de promotion au titre de 2007 ».

Commentaires CFDT : la priorité de l'avancement au grade de CEE doit être donnée aux AES retraitables qui auront un gain de pension. Dans les autres cas la durée de carrière ne permettra que le service du minimum de pension et le salaire correspondant pendant la période d'activité.

En cas de gain à pension, la promotion « coup de chapeau » doit être systématique et pas seulement qu'en 2007 !

Important : Pour ceux qui ont une durée de carrière de durée suffisante pour obtenir une meilleure pension, le délai de 6 mois d'activité dans le grade de CEE cours à partir du 2 mai 2007. Concrètement leur départ en retraite doit avoir lieu après le 2 novembre 2007 (ou le 8 pour pouvoir voter CFDT aux élections des CAP).

Pour le concours professionnel sur épreuves

L'objectif est de vérifier les compétences acquises par les candidats au travers d'épreuves professionnelles et d'identifier le potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (notamment d'encadrement) requérant au moins une mobilité fonctionnelle et le plus souvent une mobilité géographique.

Pour la CFDT, la règle acquise du maintien du bénéfice du concours pendant 3 ans est supprimée, nous le dénonçons ! La référence à au moins une mobilité fonctionnelle et souvent une mobilité géographique devrait être assortie d'une invitation aux services de veiller à limiter cette mobilité géographique dans un espace de forte proximité. La création des DIR ne devrait pas conduire à proposer des mobilités à large champ géographique !

Règles de promotion au titre de 2007 au grade de chef d'équipe d'exploitation principal

Afin de conforter le nombre de promotions à cet avancement de grade qui constitue le grade terminal du nouveau corps, la DGPA envisage d'améliorer le taux de promotion fixé actuellement à 10 %.

S'agissant d'un avancement de grade par tableau d'avancement, il n'y a pas obligatoirement de mobilité, ni fonctionnelle, ni géographique.

Commentaires CFDT : la DGPA propose 12%. De manière générale, la promotion par taux ratio promu sur promouvable voté par la CFDT au Conseil Supérieur de la Fonction Publique démontre son bien fondé car cette mesure augmente, depuis 2006, de manière significative le nombre de promotions à CEEP, auparavant conditionné par la seule vacance des postes.

Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom & Prénom :

Grade :

Service :

Adhère à la CFDT à compter du :

Signature

à retourner auprès d'un militant CFDT ou à :
Ministère de l'Équipement – permanence CFDT
30 passage de l'Arche – 92055 PARIS LA DÉFENSE CEDEX