



# L'ÉTRAVE

## Infos Travaux

N°41 - mai 2007

Supplément gratuit à Jalons n°168

## Union Fédérale Équipement

## SPÉCIAL DIR

### Édito

Les négociations avec l'administration sur le régime indemnitaire des agents et chefs d'équipe dans les DIR ont débuté le 11 mai.

La première réunion a permis de mesurer l'ampleur du problème. La photographie du montant de la PTETE par CEI de typologie identique est, à ce titre, édifiante ! **Elle fait apparaître des disparités importantes pour un même travail, d'un CEI à l'autre.** Comment expliquer que pour le même type de centre, et donc d'activité, le montant puisse varier de 1 000 € à 4 700 € ?

Pas de langue de bois ! Si nous en sommes arrivés là, c'est que des syndicats majoritaires ont agi très ponctuellement et défendu avant tout, ici et là, un revenu au service fait (heures supplémentaires) et négocié le paiement « hors des clous » des heures programmées en horaires décalés. Chacun dans son centre, son service, son département y est allé de sa propre recette, si bien qu'aujourd'hui, où tout est mis sur la table, harmonisation oblige, le système explose. **Les disparités, les inégalités sont criantes... et insupportables.**

Le régime indemnitaire mis en place lors de l'ARTT, dont la PTETE, pour corriger la faiblesse de ce régime, souvent à la tête du client ou lié à des affinités, constituait un premier pas. Il nous faut faire le second et donner aux personnels d'exploitation un régime indemnitaire forfaitaire (PSR + PTETE) au moins égal au régime indemnitaire des « C » administratifs soit 3 000 euros au moins au premier grade.

Au delà de ce régime indemnitaire forfaitaire, il convient de **réfléchir aux organisations du travail** (cycles de travail, de repos), **aux contraintes qu'elles engendrent** et **revaloriser l'ensemble des indemnités de service fait** (astreinte, indemnités de sujétions horaires, heures supplémentaires). La PTETE peut être dé plafonnée et servir de variable pour maintenir le revenu des agents et les taux de l'ISH doivent être revalorisés.

Pour la CFDT, l'harmonisation des niveaux de services et des organisations du travail est nécessaire.

Une PTETE par catégorie de CEI ? Pourquoi pas, à condition de prendre en compte des critères qualitatifs pour le classement des centres et pas seulement le nombre de véhicules/jour, voire de limiter le nombre de ces catégories (6 pour la DGR).

La démarche de la CFDT consiste à assurer aux agents, chefs d'équipe, contrôleurs et OPA concernés un juste revenu par rapport aux contraintes du travail en DIR, par des primes et indemnités pérennes comme le sont l'ISH et la PTETE, et non par des heures supplémentaires aléatoires ou autres systèmes bâtards !

### CONTACTS

Ministère de l'Équipement  
Union Fédérale Équipement CFDT  
30 passage de l'Arche  
92055 Paris La Défense cedex  
tél : 01.40.81.24.00 - fax : 01.40.81.24.05  
Site internet : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

Permanent du secteur Exploitation  
Christian Fourcoul

portable 06.20.35.48.88  
E-Mail : [Chrisfourcoul@aol.com](mailto:Chrisfourcoul@aol.com)

## RÉUNION DGR-DGPA & SYNDICATS du 11 MAI 2007

Cette réunion, nos interlocuteurs (DGPA + DGR) le disent, s'inscrit à la suite des actions menées sur le terrain par les personnels (cf. notamment conflit DIR Ouest) au sujet du régime indemnitaire.

Parallèlement, le 26 avril, la DGR a envoyé aux DIR une circulaire intitulée « Projet Exploitation 2007/2008 ». Cette circulaire fait le constat de niveaux de service différents pour un même type de réseau, et d'interprétations variées des textes sur le régime indemnitaire à l'origine de traitement inégal entre les agents. Elle aborde la possibilité de revaloriser l'ISH et la PTETE et traite des thèmes suivants :

- le rôle de l'encadrement, la concertation et la gestion des compétences ;
- la définition des niveaux de service ; l'optimisation des organisations du travail ;
- faire ou faire faire ; mesurer l'activité pour mieux la piloter.

La DGPA annonce vouloir adapter et revaloriser le régime indemnitaire PTETE et ISH et s'engage à négocier un accord avant l'été, portant sur le régime indemnitaire en priorité des agents et chefs d'équipe en poste dans les DIR.

Cette première réunion a permis d'aborder de façon générale la question du régime indemnitaire, chacun y allant de ses revendications indemnitaires. Les discussions se poursuivront par des réunions bi-latérales, avant une réunion conclusive.

### Déclaration CFDT

Il y a près de 10 ans, la conférence nationale sur l'Entretien et l'Exploitation des routes et voies navigables avait pointé l'absence de réglementation sur le temps de travail et le régime indemnitaire pour des cycles de travail atypique.

La mise en œuvre de la RTT a permis de réglementer le temps de travail et donné un cadrage à son organisation (garanties minimales, cycle de travail).

La mise en place de cette nouvelle réglementation s'est accompagnée d'une réforme du régime indemnitaire afin qu'aucun agent ne perde une part de son revenu.

La mise en place des DIR n'a pas fait l'objet d'un dialogue social suffisant :

- o la CFDT avait demandé l'organisation d'élections sur sigle dans les DIR dès le premier trimestre 2007 afin de mettre en place des CTP et CHS dans les DIR. Cela aurait permis un dialogue social plus efficace ;
- o nous avons interpellé à plusieurs reprises le ministre et l'administration sur les évolutions des organisations du travail. Pour la CFDT, le cycle hebdomadaire doit rester la règle, le travail atypique, posté, doit être dûment justifié. Les questions des conditions de travail des agents, d'hygiène et de sécurité ainsi que les conséquences sociales doivent être prises en compte ;
- o la CFDT partage la nécessité d'harmoniser les organisations du travail, mais cela ne peut se faire sans une augmentation importante du régime indemnitaire.

La réforme du régime indemnitaire engagée avec la mise en œuvre de la RTT a été annoncée comme une première étape. L'évolution et l'harmonisation des organisations du travail doivent être l'occasion d'en gager une 2<sup>ème</sup> étape avec pour objectifs :

- o qu'aucun agent ne voit ses revenus diminuer,
- o que soit prise en compte l'évolution des métiers,
- o que les contraintes sur les organisations du travail soient correctement indemnisées,
- o que le régime indemnitaire repose sur des primes et des indemnités pérennes et non sur des heures supplémentaires aléatoires.

Pour atteindre ces objectifs, la CFDT revendique :

- o la PTETE et la PSR doivent au total être portées à l'équivalent du régime indemnitaire des C administratifs soit 2 900€ ;
- o l'augmentation de la PTETE déplafonnée ainsi qu'une négociation sur les organisations du travail qui ouvre droit à ce déplafonnement ;
- o l'augmentation des ISH.

Enfin sur le dialogue social, nous constatons que la circulaire « projet exploitation 2007/2008 » a été envoyée dans les services sans concertation avec les organisations syndicales. Cette circulaire traite pourtant des niveaux de service et des organisations du travail correspondantes. La CFDT a pourtant des observations à faire sur cette classification qui ne prend pas en compte les éléments qualitatifs comme les temps d'intervention par exemple. Par ailleurs aucun élément ne nous a été donné, comme les effectifs concernés, écarts constatés sur le régime indemnitaire à partir d'une même organisation du travail.

## RÉUNION DGR-DGPA & CFDT DU 22 MAI 2007

La DGPA rappelle ses objectifs :

- remise à niveau des situations inégales et irrégulières,
- revalorisation de la PTETE et de l'ISH,
- montant de la PTETE variable suivant la catégorie de CEI.

Elle fait 2 propositions :

- 1)revaloriser en 2008 le taux de l'ISH pour heure de nuit en le portant de 30 à 50 % ;
- 2)revaloriser la PTETE en 3 temps :
  - mi-2007, ajustement de tous les agents à la moyenne des primes (pour ceux qui ont un montant inférieur),
  - novembre 2007, revalorisation au-delà (dernière colonne du tableau),
  - à partir de 2008, plan pluri-annuel de revalorisation.

### Propositions de la DGPA pour 2007

Cat. CEI DGR	Typologies des CEI <i>selon la DGR</i>	Nb de CEI	Nb d'agents et CEE	Ecart actuels PTETE en euros	Ajustement mi-2007 moyenne actuelle	Revalori- sation nov 2007
1	Routes : moins de 10 000 véhicules/jour, en général bi-directionnelles ; 2 x 2 voies pouvant atteindre 50 % organisation du travail classique	53	607 AE 172 CEE	900 à 1 200 1 000 à 1 800	934 € 1 118 €	1 100 € 1 430 €
2	Routes : entre 10 000 et 30 000 véhicules/jour; en général bi-directionnelles et destinées à passer en 2x2 organisation du travail classique avec un peu de travail programmé ; travail de nuit marginal	102	1 449 AE 426 CEE	900 à 3 100 1 000 à 3 000	1 110 € 1 319 €	1 700 € 2 210 €
3	Routes : entre 30 000 et 50 000 véhicules/jours, voire plus ; majoritairement en 2 x 2 voies organisation du travail comportant une part importante de travail programmé; travail de nuit occasionnel	34	540 AE 149 CEE	900 à 2 300 1 100 à 3 900	1 350 € 1 576 €	2 300 € 2 990 €
4	Routes : entre 50 000 et 80 000 véhicules/jour; voire jusqu'à 100 000; majoritairement en 2 x 2 voies (secteur urbain ou péri-urbain) organisation du travail comportant une part importante de travail programmé; travail de nuit fréquent	13	239 AE 71 CEE	900 à 2 200 1 100 à 2 600	1 397 € 1 629 €	2 800 € 3 640 €
5	VRU de grandes agglomérations supportant environ 100 000 véhicules/jour; travail programmé généralisé y compris le travail de nuit	23	559 AE 146 CEE	1 000 à 4 700 1 400 à 6 300	3 150 € 3 646 €	3 700 € 4 81 €
5+	Réseau classé en 5 de Ile de France uniquement avec forte densité de tunnels travail programmé généralisé y compris le travail de nuit	6	92 AE 32 CEE	4 400 à 5 900 5 000 à 6 800	4 847 € 5 741 €	4 900 € 6 300 €

La CFDT signale qu'elle a découvert le jour même les propositions de la DGPA.

Elle rappelle sa revendication première : un montant de prime équivalent à celui d'un adjoint administratif échelle 4 soit 3 000 €. Avec une PSR à 600 €, la PTETE minimale pour tous doit être portée à **2 300 €**.

A partir de cette base minimale, la CFDT demande une revalorisation pour tenir compte des contraintes spécifiques à chaque catégorie de CEI.

La CFDT est prête à s'engager dans un plan pluri-annuel avec comme objectifs :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2008, une PTETE de 2 300 € pour les CEI de catégories 1 et 2,
- aller au-delà des ajustements proposés en tenant compte de la typologie des CEI qu'il conviendra d'affiner davantage.

Concernant la proposition de revalorisation de l'ISH, la CFDT revendique 100 % pour les heures de nuit et jours fériés, 66 % pour les heures de samedi et de dimanche, 20 % pour les heures décalées.

Pour la suite des négociations, la DGPA n'a pas fixé de nouvelle date. Une réunion conclusive sur le dispositif retenu devrait cependant se tenir en juin.

## LA PTETE, C'EST QUOI ? REPÈRES

*Extraits de la circulaire d'application du nouveau régime indemnitaire, datée du 31 octobre 2001*

« **La prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation** a pour objet de prendre en compte les contraintes attachées à ces missions, notamment la pénibilité, le caractère dangereux, insalubre ou salissant de certaines tâches ainsi que la technicité qui s'y attache. Elle traduit également les exigences de professionnalisation et de qualification nécessaires pour accomplir ces missions dans de bonnes conditions de sécurité et de risque maîtrisé. La prime technique est ainsi attachée aux caractéristiques du poste de travail. Son montant est donc identique pour tous les postes dont les exigences sont reconnues comme équivalentes au sein d'un service (c'est-à-dire au sein d'une DDE ou d'un service spécialisé tel un service maritime ou de navigation) ».

### Les bénéficiaires

« La prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation est attachée aux corps des agents d'exploitation des TPE et des chefs d'équipe des TPE. L'ensemble des agents de ces corps, quel que soit leur poste d'affectation, perçoivent donc cette prime dans les conditions précisées ci-dessous.

De plus, la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation peut être versée à certains contrôleurs dans les conditions précisées au 4 ci-après. »

« **Pour certains postes de travail, la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation peut dépasser les plafonds de 916 € (6 008 F) et 1 098 € (7 202 F)**

Les postes de travail pouvant bénéficier de ce déplafonnement sont :

#### • **Postes liés à l'exploitation et à l'entretien des voies routières à fort trafic et à l'exploitation des tunnels :**

Les voies routières concernées sont principalement les voies de type autoroutes (VRU, LACRA, autoroutes non concédées...). Exceptionnellement, il peut s'agir d'autres types de routes dont l'importance du trafic (supérieur à 30 000 véhicules/jour) et les caractéristiques spécifiques engendrent des contraintes particulières en terme d'exploitation ou d'entretien.

En général, les postes concernés seront situés dans des unités spécifiques : CIGT, subdivision autoroutière d'entretien et d'exploitation... Dans certains cas, il pourra s'agir de postes en subdivisions territoriales assurant l'entretien de voies autoroutières ou d'autres voies à fort trafic.

• **Postes liés à l'exploitation, l'entretien et les travaux routiers** dans des zones connaissant les conditions particulières, notamment climatiques, de la **montagne**.

• **Certains postes liés à l'exploitation et l'entretien des voies navigables**. Il s'agit de postes sur les voies d'eau à grand gabarit et de certains postes sur les autres voies d'eau pour des ouvrages dont les manœuvres ou l'entretien exigent une technicité particulière.

Pour l'ensemble des postes ci-dessus, la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation peut être fixée à un montant annuel supérieur à 916 € (6 008 F) ou 1 098 € (7 202 F) dans la limite de 4 000 € (26 238 F) pour les agents d'exploitation et 4 200 € (27 550 F) pour les chefs d'équipe ».

### *Détermination du montant par type de postes de travail*

« Au sein de chaque service et dans chaque unité, la détermination de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation implique d'établir une typologie des postes de travail et de formaliser le contenu de chacun d'eux dans le cadre d'une fiche de poste. Le montant de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation est fixé ensuite pour chaque type de poste dans la limite de l'enveloppe de crédits notifiée par la DPS selon la procédure décrite ci-après et en tenant compte de la nécessité d'assurer, dans les conditions précisées à l'annexe 3, le maintien de la rémunération individuelle antérieure à la mise en place de l'ARTT, au regard notamment de la mise en place de nouvelles organisations du travail ».

### *Conditions particulières applicables aux contrôleurs et conducteurs des TPE*

« Lorsqu'ils sont affectés à certains postes de l'exploitation, de l'entretien et des travaux, la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation peut être versée aux contrôleurs et conducteurs des TPE. Les postes concernés sont ceux qui répondent aux conditions exigées pour le déplafonnement de la prime technique des agents et chefs d'équipe au-delà de 916 € (6 008 F) ou 1 098 € (7 202 F).

Le montant de la prime technique qui peut être attribuée à ces agents est fixé en fonction du type de poste dans la limite d'un montant maximal de 4 200 € (27 550 F) par an et selon les procédures décrites ci-dessus.

La prime technique n'est pas versée aux contrôleurs principaux, qui ne perçoivent actuellement ni indemnité pour travaux dangereux, ni indemnités horaires pour travaux supplémentaires ».

## L'ISH, C'EST QUOI ? REPÈRES ET REVENDICATIONS CFDT

*Extraits de la circulaire d'application du nouveau régime indemnitaire datée du 31 octobre 2001*

« L'indemnité de sujétions horaires a pour objet d'indemniser de façon forfaitaire les contraintes résultant d'une organisation du temps réglementaire de travail, permanente ou temporaire, en un cycle atypique comportant des vacations continues ou des horaires décalés lorsqu'une telle organisation est prévue par l'instruction-cadre du 26 juillet 2001 sur la réduction du temps de travail et son aménagement ».

### *Les personnels bénéficiaires*

« Toutes les catégories de personnel, fonctionnaires, non titulaires ou ouvriers des parcs et ateliers peuvent bénéficier de l'indemnité de sujétions horaires dès lors qu'ils sont affectés sur un poste comportant un horaire de travail atypique tel que défini ci-après dans une unité relevant de l'exploitation, de l'entretien et des travaux ».

### *Les horaires de travail justifiant l'indemnité de sujétions horaires*

« L'indemnité de sujétions horaires peut être versée dès lors que l'horaire de travail déterminé par le chef de service après consultation du CTPS comporte au moins l'une des caractéristiques suivantes.

- **Un horaire de travail comportant des horaires décalés** : il s'agit, à l'exclusion des heures supplémentaires, de toutes les heures de l'horaire de travail défini par le chef de service qui ne sont pas comprises dans les plages normales que sont les heures de 7 h à 18 h du lundi au vendredi. Les heures décalées recouvrent donc, dans la semaine, les heures de nuit (entre 22 h et 7 h) et de soirée (entre 18 h et 22 h), ainsi que des heures travaillées le samedi, le dimanche ou les jours fériés.

- **Des vacations de travail effectif continues d'une durée au moins égale à 6 heures.**

L'indemnité de sujétions horaires peut donc concerner du travail en équipes successives (travail posté) 2 x 8 ou 3 x 8 ou d'autres cycles de travail atypiques comportant des heures décalés et/ou des vacations continues de 6 heures au moins.

- **Le travail organisé en fonction des heures des marées ouvre droit également à l'indemnité de sujétions horaires.**

Toutefois, les périodes de travail qui sont soumises au régime des heures supplémentaires ne peuvent être prises en compte pour apprécier le droit au versement de l'indemnité de sujétions horaires ou pour en calculer le montant »

### *Le montant de l'indemnité de sujétion horaire*

« L'indemnité de sujétion horaire est forfaitaire. Son montant, calculé normalement en valeur annuelle, dépend des caractéristiques du cycle de travail considéré ».

## Taux actuels et revendications CFDT

Nature	Taux actuels	CFDT
ISH 1 <sup>ère</sup> part – vacation continue 6 h au moins en semaine	7,77 €	20 €
ISH 1 <sup>ère</sup> part – vacation continue 6 h au moins le week-end, un jour férié et pendant les heures de nuit	15,55 €	40 €
Heures décalées de 18 h à 22 h	10 %	20 %
Heures de samedi (à partir de vendredi 18 h)	10 %	66 %
Heures de dimanche (à partir du samedi 18 h et jusqu'au lundi 7 h)	20 %	66 %
Heures de jour férié (à partir de la veille à 18 h et jusqu'au lendemain 7 h)	50 %	100 %
Heures de nuit de 22 h à 7 h	30 %	100 %

A savoir :

– ces taux se cumulent, par exemple une heure de nuit le dimanche de Pâques est bonifiée à 100 % (20 + 30 + 50) ;  
– l'ISH est calculée au préalable par rapport à un cycle de travail ; c'est une indemnité forfaitaire, fixe, payée mensuellement, même en cas d'arrêt de travail ;

– l'indemnité de sujétions horaires peut également être versée pour des organisations temporaires lorsqu'elles comportent les sujétions mentionnées ci-dessus. Dans ces situations, l'indemnité de sujétions horaires conserve son caractère d'indemnité forfaitaire même si la période de versement est limitée.

## **MOBILITÉ et PROMOTION des AGENTS et CEE des DIR AVANT CONSTITUTION de la CAP**

La DGPA vient de publier une circulaire qui précise les conditions mises à la gestion déconcentrée des personnels du ministère et plus particulièrement de ceux qui sont affectés dans les DIR. Voici des extraits de cette circulaire ; les équipes militantes de la CFDT sont à votre disposition pour la commenter.

### **Personnels sans CAP nationale (agents et chef d'équipe d'exploitation)**

#### Mutations

« Devant l'impossibilité juridique et pratique d'obtenir l'avis d'une CAP compétente (pas de CAP nationale, pas de CAP dans le service d'accueil), les agents ayant sollicité une mutation à la DIR ou en interne à la DIR seront mutés sur la base du simple avis favorable du DIR, après concertation informelle avec des représentants des organisations syndicales représentées au CTPM ».

#### Requalification des agents d'exploitation

« Le nouveau statut des personnels d'exploitation prévoit la requalification des agents d'exploitation en agents d'exploitation spécialisés (passage de l'échelle 3 à l'échelle 4) après avis d'une CAP, au plus tard le 31 décembre 2008.

Ce processus de requalification doit être effectué dans les meilleurs délais avant les élections des représentants du personnel aux CAP des DIR.

Devant l'impossibilité juridique et pratique d'obtenir l'avis d'une CAP compétente, il vous est donc demandé de requalifier dès l'année 2007 la totalité des agents en fonction relevant de l'échelle 3, dès que le nouveau décret statutaire sera publié au JO. Des instructions complémentaires vous seront prochainement adressées à ce sujet ».

#### Promotions

La promotion des personnels d'exploitation ne pourra être prononcée qu'après avis des CAP nouvelles à installer dans les DIR. Comme celles-ci ne pourront se réunir qu'en fin d'année, il est nécessaire de préparer dès maintenant ces consultations.

Comme pour les autres corps, il vous est demandé de procéder de la façon suivante :

- Consultation informelle des CAP des DDE d'origine des agents (il s'agit d'établir une liste classée d'agents affectés en DIR, susceptibles d'être proposés par le DIR).
- Envoi par chaque DDE au DIR concerné du résultat de cette consultation.

Ces travaux seront soumis aux membres de la CAP qui sera installée auprès du DIR.

#### Dialogue social

« Dans cette phase transitoire qui précède la mise en place des instances paritaires dans les DIR, j'attire votre attention sur la nécessité d'assurer la continuité du dialogue social afin que les agents ne subissent pas de conséquences négatives du fait de leur changement de service ».

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

Le nouveau statut des agents et CEE est paru le 2 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'Étrave de février 2007 (bulletin disponible sur demande et visible sur le site de la CFDT) ! la DGPA n'a pas pris en compte les suggestions et revendications de la CFDT Equipement pour améliorer le dispositif consécutif à l'accord Jacob !

**Il s'agit donc d'une simple transposition de l'accord Jacob.** Pour la CFDT, une occasion a été 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.

**La CFDT n'a pu obtenir un statut à 2 corps** et les agents se retrouvent enfermés dans un seul corps avec toujours un changement de fonctions et un barrage (concours sur épreuves professionnelles) pour passer de l'échelle 4 à l'échelle 5 ! Nous étions seuls à réclamer ce statut à 2 corps...

**La CFDT s'est battue seule** 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 nouveau ministre le rétablissement dans leurs droits des agents lésés par les nouvelles dispositions.

## **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 retraits promus chefs 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 retraitsables qui auront un gain de pension. Dans les autres cas, même si la durée de carrière ne permettra que le service du minimum de pension, il est toujours bon de profiter du 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 court à partir du 4 mai. Concrètement, leur départ en retraite doit avoir lieu après le 4 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.

*La référence à au moins une mobilité fonctionnelle et souvent une mobilité géographique devrait être assortie d'une invitation forte 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 « promus sur promouvables » votée par la CFDT au Conseil Supérieur de la Fonction Publique démontre son bien fondé depuis 2006, car cette mesure augmente, 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