



L'ETRAVE
Infos Travaux
N°39 septembre 2005

SOMMAIRE

- Réforme statutaire en panne des Agents et Chefs d'équipe
- Pour un cadrage national des réformes
- Extraits du mémorandum UFE-CFDT déposé lors de l'audience du 4 juillet 2005.
- Extraits du courrier de l'UFE-CFDT à la DGPA sur les décrets d'homologie.
- Grille des salaires au 01 juillet 2005

Edito

L'UFE a rencontré le nouveau Ministre PERBEN, le 6 juillet. Nous lui avons remis un mémorandum, établi pour cette occasion, qui fait le point de nos revendications sur les salaires, la RTT, l'avenir de nos services, le cadrage pour accompagner les réformes et nos priorités catégorielles.

Ce mémorandum est consultable sur le site de l'UFE (<http://www.ufe-cfdt.org>).

Si le Ministre nous a remercié pour la précision de notre intervention, nous n'avons pas pu en dire autant de ses réponses. Depuis, l'UFE a reçu une lettre du Ministre datée du 29 juillet : il ne répond pas vraiment au cadrage réclamé par la CFDT et reste flou sur le devenir des services et la situation des personnels. La décentralisation et les réformes de notre ministère s'engagent sans réelles garanties pour les personnels en matière de revenus, d'emplois, de conditions de travail... La rentrée sociale s'annonce mouvementée. Après l'annonce du contrat de nouvelle embauche dans le privé, qui précarise un peu plus l'emploi et de la privatisation des sociétés d'autoroutes dans notre ministère, les motifs de mécontentement s'accumulent.

Le pouvoir d'achat en régression pénalise la croissance et, alors que le chômage reste à un niveau très élevé, le gouvernement remet en cause la RTT. De nouvelles réductions importantes d'emplois sont annoncées dans le budget 2006 pour la fonction publique : notre ministère devrait perdre environ 1000 équivalent temps plein (ETP). Le décompte nouveau en ETP conduit à un nombre beaucoup plus important d'agents en moins dans notre ministère. Sans doute le double en raison des conditions de départ en retraite bien souvent en milieu d'année. Les mesures catégorielles quant à elles, ne s'annoncent pas à la hauteur des attentes des personnels. Les promesses faites par l'ancien Ministre « de Robien » d'un nouveau statut pour les agents et chefs d'équipe d'exploitation avant les transferts et reconnaissant les missions et les qualifications ne sont pas tenues. Aujourd'hui, l'administration ne propose que quelques aménagements statutaires. Il en va de même pour les adjoints, les dessinateurs et les secrétaires administratifs.

L'ensemble des organisations syndicales a appelé à une journée d'action interprofessionnelle début octobre. La mobilisation de tous doit être au rendez vous, les salariés de l'Equipement ont toutes les raisons d'y participer massivement.

Daniel Métrich

Secrétaire Général de l'UFE-CFDT

Contacts:

Ministère de l'Equipement
Union Fédérale Equipement CFDT
30, passage de l'Arche
92055 la Défense cedex
tél : 01.40.81.24.00 - fax : 01.40.81.24.05
Site internet : www.ufe-cfdt.org

Permanent Travaux Routes et Bases aériennes
Lionel MAIRE
Place des Ducs de Bar CO 25
54035 NANCY cedex
tél : 03.83.91.40.15
internet DDE-54.CFDT.Syndicat@i-carre.net

Réforme statutaire en panne pour les Agents et chefs d'équipe d'exploitation

Le 23 septembre 2004, le précédent Ministre de Robien a annoncé une réforme statutaire qui devait entrer en application en janvier 2006 avant les transferts dans les départements. Le 11 février 2005, l'administration a réuni les organisations syndicales pour qu'elles expriment leurs revendications. Ce n'est que le 28 juin (et non 2 mois après comme promis) que la DGPA (direction générale des personnels et de l'administration) a réuni une deuxième fois les syndicats. Alors que nous attendions des propositions concrètes, la DGPA nous a indiqué qu'elle n'avait pas de proposition à faire compte tenu des réformes engagées par la Fonction publique pour les échelles 2 et 3.

Devant une telle situation, les organisations syndicales ont décidé de quitter la séance et d'en rendre compte aux agents. Pour faire face à ce front uni des organisations syndicales, la DGPA a décidé d'organiser une réunion le 12 juillet 2005. Si elle repousse toujours à plus tard une véritable réforme du statut, elle accepte néanmoins de discuter de quelques aménagement statutaires.

Il serait aussi question d'une amélioration du régime indemnitaire applicable dès 2006. Mais la DGPA n'avance aucun chiffre et ne donne aucune indication sur le type d'indemnités ou de primes qui seraient concernées. La DGPA s'engage également à travailler sur les aspects liés à la promotion sociale en vue d'améliorer la carrière des agents (passage de grade, de corps).

La question des bonifications des années pour permettre aux agents de réellement bénéficier du service actif compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation a également été abordée. La CFDT a fait valoir qu'un tel système existait déjà dans la fonction publique hospitalière pour les personnels soignants. La DGPA a indiqué qu'elle se renseignera auprès de la fonction publique.

Toutes ces propositions restent cependant insuffisantes et surtout doivent trouver une traduction concrète dans le budget 2006. Ces propositions ne répondent pas à la nécessité d'engager dès 2006 une réforme du statut qui reconnaisse l'évolution des missions, des qualifications des agents et des conditions d'exercice de leurs tâches.

C'est pourquoi, les organisations syndicales CFDT, CGT et FO ont appelé les personnels agents, chefs d'équipe et contrôleurs à se mobiliser dès la rentrée de septembre pour qu'enfin s'engagent de véritables négociations. Il faut garantir aux 33 000 agents et chefs d'équipe un déroulement de carrière linéaire, le service actif avec bonification ainsi qu'une revalorisation du régime indemnitaire. Pour la CFDT, il s'agit aujourd'hui d'un dossier prioritaire.

DM/PB

Pour un cadrage national des réformes. (Le cadrage national revendiqué par la CFDT et la lettre du ministre sont disponibles sur le site de l'UFE).

La CFDT demande depuis plus d'un an que l'administration établisse en concertation avec les organisations syndicales un cadrage national de réformes en cours. Les transferts de plus de 35000 agents dans les départements, la création des nouvelles DIR (directions inter régionales des routes), les réorganisations des DDE vont avoir des conséquences très lourdes sur les personnels. Pour la CFDT, le ministre doit s'engager sur les garanties collectives apportées aux agents : **Sur l'emploi** : l'ampleur des réformes en cours (transfert et réorganisation) nécessite d'avoir des garanties écrites sur l'emploi notamment des OPA dont le statut prévoit le licenciement économique et les non titulaires qui n'ont pas le droit d'option (les non titulaires peuvent aussi être licenciés comme les OPA).

La réponse du ministre nous paraît bien alambiquée : s'il affirme dans sa lettre que « les évolutions en cours ne seront pas une raison de perte d'emploi » il ne dit pas explicitement que l'Etat s'engage à garantir l'emploi des agents que se soit dans le cadre des transferts ou des réorganisations. Que se passera-t-il notamment si un non titulaire transféré voit son emploi supprimé par le département, compte tenu que celui-ci n'a pas de droit d'option ? De même pour les OPA, nous ne connaissons pas encore les conditions de transfert dans les départements. Pour la CFDT, l'engagement du ministre doit être plus fort. L'Etat doit garantir l'emploi de

tous les personnels qui n'ont pas la garantie d'emploi de par leur statut et s'engager à reprendre tout agent dont l'emploi serait supprimé par le département.

Sur les revenus : le ministre précédent avait annoncé « qu'aucun agent doit en être de sa poche ». Ne prenant pas en compte l'allongement des déplacements de moins de 20km, la prime de mobilité versée pour solde de tout compte ne permettra pas d'atteindre cet objectif.

Par ailleurs, pour la CFDT, il faut également prendre en compte les contraintes qui pèsent sur la vie familiale en matière de garde d'enfant ou d'acquisition d'une deuxième voiture. À ces éléments s'ajoute également la question de l'impact des nouvelles organisations du travail sur le régime indemnitaire. Dans sa réponse, le ministre indique et c'est un point positif, que « la prime de mobilité sera versée aux agents transférés... ». Mais cette prime ne compense pas tous les surcoûts et pour le reste, les engagements sont bien vagues :

- « le travail de sensibilisation à faire en relation avec l'ADF...et chaque PCG pour que les départements précisent l'organisation du travail de leurs futurs réseaux routier »
- la « description générale de nos organisations du travail et des conséquences qu'elles comportent en termes de rémunération globale d'hygiène et de sécurité » remis aux départements... la demande faite à chaque DDE « de préciser par des données locales pour le porter à la connaissance du PCG.....le total des primes, indemnités et remboursement de frais qu'aura perçu chaque agent depuis 2004, ainsi que l'ancienneté dans le corps ouvrant droit au service actif pour chaque agent en bénéficiant,

sont des demandes de la CFDT. Mais tout cela ne suffit pas pour garantir le revenu des agents. Quid de l'engagement de l'ancien directeur de cabinet monsieur Gandil, d'obtenir une prime « supplémentaire récurrente liée à la mobilité ». Quid de l'engagement de monsieur Gandil d'un maintien « individuel » du revenu dans le cadre de l'impact des organisations du travail sur les revenus, les points NBI ou de territorialité pour les agents qui restent Etat.

Quid de la revalorisation du régime indemnitaire forfaitaire des personnels exploitation pour compenser les pertes éventuelles liés au services faits.

Sur l'affectation des agents, la CFDT revendique que les garanties collectives apportées aux agents soient clairement définies : pour qu'un réel choix puisse s'exercer, il faut que les agents connaissent l'ensemble des postes disponibles (DDE, DIR, SMO en DRE, Conseil Général...) ainsi que les conditions de transferts (régime indemnitaire, congés...). Les bourses aux postes doivent se faire avec une priorité pour les agents en place. La règle des trois ans pour obtenir une nouvelle affectation ne doit pas s'appliquer pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction dans le choix de leur poste.

Dans sa lettre, le ministre énonce quelques règles comme la consultation des agents avant toute proposition d'affectation. Les agents « n'acceptant pas la proposition verront leur situation traitée dans une CAP convoqué au printemps..... ». Le ministre annonce également que les « situations particulières... » entraînant des problèmes « d'ordre financier, familial ou d'organisation du travail » seront traitées en deux étapes :

- établissement d'une base générale d'aides accessibles aux agents
- mise en place d'actions correctrices personnalisées pour les cas qui ne trouvent pas de solution locale.

Ces précisions sont certes utiles et répondent la encore à des demandes de la CFDT. Mais nous regrettons que le ministre ne dise rien sur la non application de la règle des trois ans pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction. De même, aucune mesure n'est annoncée pour veiller aux règles de parité femmes/hommes dans les réorganisations en cours. D'autres sujets ont été soulevés par la CFDT et obtiennent peu de réponse de la part du ministre. Pour la CFDT, l'évolution des services, des métiers nécessitent une augmentation de l'offre de formation. L'engagement du ministre, qui se dit « attentif au maintien des moyens... », est insuffisant. De même sur l'organisation du travail, la CFDT a demandé que le cycle hebdomadaire reste la règle et que toute organisation particulière soit justifiée par des contraintes particulières. Le ministre ne dit rien sur ce point.

Le secrétaire général,
Daniel Métrich

Extraits du mémorandum UFE-CFDT déposé lors de l'audience du 4 juillet 2005.

1 Le maintien des revenus

La prime de mobilité obtenue ne suffit pas : elle est insuffisante en montant, elle ne prend pas en compte l'allongement des déplacements de plus de 20km aller/retour. L'administration elle-même reconnaît que cette

prime de mobilité ne permet pas d'atteindre l'objectif pourtant annoncé par le ministre « qu'aucun agent ne doit en être de sa poche ».

De plus, une incertitude demeure sur le volume des crédits dédiés à cette indemnité. En effet, les textes prévoient que cette prime sera versée sous réserve des crédits disponibles et ne pourra plus être versée au-delà du 31 décembre 2010. Les agents qui travaillent dans des services qui seront transférés ou réorganisés au-delà de cette date doivent pourvoir bénéficier des mêmes dispositions.

Par ailleurs, la mobilité apporte également des allongements de l'amplitude de la journée de travail, des contraintes supplémentaires sur les organisations familiales comme la garde des enfants, le repas de midi, voire dans certains cas la nécessité d'acquiescer un deuxième véhicule. Tous ces éléments doivent également être pris en compte.

La mobilité n'est pas le seul élément à prendre en compte : les organisations du travail risquent d'évoluer, de changer. Aujourd'hui, d'un département à l'autre, il y a des organisations différentes du travail qui génèrent un régime indemnitaire différent. Les DIR vont regrouper dans un même service des agents soumis aujourd'hui à des organisations différentes du travail. Quel sera l'impact des nouvelles organisations du travail sur le régime indemnitaire futur des agents ?

Pour la CFDT, le maintien du revenu des agents doit être garanti sans contrainte supplémentaire sur les organisations du travail. Cela passe par une augmentation du régime indemnitaire forfaitaire et non par la généralisation du travail atypique.

Au titre de ce maintien des revenus doivent aussi être prises en compte les conséquences des nouvelles organisations sur les points ISS de territorialité, sur les pertes éventuels de NBI (emploi fonctionnel de TSE et autres NBI fonctionnelles des personnels administratifs). En effet, le nombre de postes d'encadrement risque de se réduire en DDE. Les postes disposant d'indemnité territoriale ou de NBI risquent de diminuer aussi. Que feront les agents dont le poste va être supprimé et qui ne retrouveraient pas de postes disposant de ces mesures ? L'engagement obtenu pour les techniciens de maintien des points d'honoraires de subdivisionnaire pendant une période transitoire n'est pas suffisant !

Aujourd'hui les contrôleurs et chefs d'équipe qui ne sont pas en activité principale sur l'exploitation, mais participent à la viabilité hivernale et à la veille qualifiée perçoivent des indemnités pour services faits. Demain, ils n'auront plus accès à cette possibilité de participer à la viabilité hivernale et à la veille qualifiée et subiront une perte importante de revenus.

L'UFE CFDT revendique que :

- **Le ministre s'engage sur le maintien individuel des revenus des agents.**
- **les conditions d'accueil ne dégradent pas les situations des personnels en terme de carrière. Un travail doit s'engager au-delà du seul décret d'homologie pour adapter et tenir compte des différences de carrière entre corps et cadres d'emplois.**
- **une revalorisation du régime indemnitaire forfaitaire pour les personnels exploitation pour compenser les pertes éventuelles liées au service fait.**
- **le maintien de la NBI et des points territoriaux d'ISS doit être garanti pour les personnels qui en bénéficient, y compris pour ceux transférés dans les collectivités locales.**
- **l'engagement du ministère doit également être un engagement dans le temps et des négociations avec les départements doivent aussi être conduites pour obtenir une indemnisation pérenne pour les personnels transférés.**

2 La formation

L'UFE CFDT revendique que soit ouvert dans les plus brefs délais un chantier avec le Centre National de Formation Professionnelle Territoriale, dans le but d'établir des coopérations fondées sur la complémentarité des deux systèmes en place. Le résultat obtenu doit être une formation professionnelle de qualité, pour les agents de l'Etat et des Collectivités Locales, quitte à revoir les modes de gestion pour une participation effective des collectivités aux prises de décisions.

3 Les services apportés aux agents

La « concentration » des personnes dans les DDE et les DGRE donnera à certains services la tentation de regrouper les activités support (formation, gestion des personnels, comptabilité...). Des expérimentations, sans consultation ni amorce de dialogue social, sur ces sujets sont en cours de réflexion dans les régions Bretagne et Centre. Cela menace directement le nombre d'emplois, mais également le service dont peuvent disposer les agents en interne. Nous affirmons qu'une proximité physique de gestion est nécessaire pour expliquer les pratiques de gestion, les problèmes, pour y apporter des solutions et participer à l'établissement des besoins de formation.

L'UFE CFDT revendique la mise en place d'organisations qui maintiennent des fonctions supports au niveau local, pour une vraie proximité.

4 Les conditions de transfert des agents au département et d'affectation des agents dans les services réorganisés ou créés.

Tout doit être mis en œuvre pour que les agents puissent choisir leurs postes, quand c'est possible, avec toutes les informations nécessaires (cadre d'emploi d'accueil, déroulement de carrière, régime indemnitaire...) pour éclairer leur choix.

La CFDT revendique que tous les postes soient affichés (DDE, DIR, Conseil Général, DGRE), ainsi que les conditions de transfert (régime indemnitaire, congés ...). Cette préoccupation de publicité des postes concomitantes rejoint la préoccupation de l'association des départements de France (ADF) qui souhaite ne pas passer après les affectations dans les services Etat.

L'UFE CFDT revendique pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction, la non application de la règle des 3 ans dans le poste pour obtenir une nouvelle affectation.

Enfin, nous demandons à l'administration d'être respectueuse du droit prioritaire des travailleurs handicapés dans les réorganisations. L'UFE CFDT rappelle que la loi de septembre 1984 institue une priorité à la mutation des travailleurs handicapés.

5 Position statutaire

La CFDT revendique que les personnels accueillis en détachement ou reclassés après l'exercice du droit d'option dans des cadres d'emploi bénéficient d'un déroulement et/ou de perspectives de carrière au moins équivalents.

Nous revendiquons la sortie du nouveau statut des agents d'exploitation avant que ceux-ci n'aient à exercer leur droit d'option.

Les mesures catégorielles

Pour les mesures nouvelles attendues en 2006, les priorités de l'UFE CFDT vont pour les catégories les moins bien rémunérées, la promotion sociale et l'harmonisation des régimes indemnitaires.

1. Mesures catégorielles, une priorité aux catégories les moins bien rémunérées

Pour toutes les catégories, l'UFE CFDT revendique un corps en deux grades.

- il ne doit pas y avoir de corps classés en dessous de l'échelle 4 : il faut donc d'urgence ouvrir les discussions statutaires pour tous les corps concernés (Agents d'exploitation, agents de service, conducteurs auto, ouvriers professionnels, Berkani)
- le 1^{er} grade de la catégorie C devrait être compris entre l'indice 285 et l'indice 430 avec une fin de 2^{ème} grade à l'indice 525 : cela nécessite d'engager une réforme statutaire pour les corps classés sur les échelles 4, 5 et NEI, EIS comme par exemple les adjoints administratifs, les dessinateurs, experts techniques ou chefs d'équipe.

- le 1^{er} grade de la catégorie B devrait être compris entre l'indice 327 et l'indice 562 avec une fin de 2^{ème} grade à l'indice 640
- le 1^{er} grade de la catégorie A devrait être compris entre l'indice 395 et l'indice 705 avec une fin de 2^{ème} grade à HEA.

L'UFE CFDT revendique le contrat de fin de carrière pour tous les corps à l'instar de ce qui s'est fait pour les ingénieurs des TPE et des IPC.

Les réformes statutaires attendues

Agents d'exploitation

- Le 23 septembre 2004, le précédent ministre a annoncé au CTPM portant sur le budget une réforme statutaire pour les corps d'agents d'exploitation et chefs d'équipe d'exploitation. Cette réforme était annoncée comme applicable au 1^{er} janvier 2006.
- Après une 1^{ère} réunion qui s'est tenue le 11 février, les organisations syndicales ont exprimé leurs revendications. Une 2^{ème} réunion devait être convoquée dans un délai de deux mois. Elle s'est tenue le 28 juin, soit cinq mois plus tard pour annoncer, alors que les arbitrages budgétaires sont sur le point d'être rendus, que le ministère n'a aucune proposition à faire. A la place d'une réforme statutaire, l'administration nous propose une discussion sur le régime indemnitaire.

Les personnels d'exploitation sont situés en dessous de l'échelle 4. Ils ont de plus un régime indemnitaire forfaitaire qui, même s'il a évolué de façon positive, reste parmi les plus défavorables du ministère. L'UFE CFDT est donc favorable à l'ouverture de négociation sur leur régime indemnitaire, mais cela ne saurait remplacer une réforme statutaire devenue indispensable. Cette réforme statutaire doit également prévoir une bonification des années leur permettant de bénéficier réellement du service actif, comme l'ont obtenu les personnels soignants dans la fonction publique hospitalière.

2 La promotion sociale

La filière exploitation :

La CFDT, a depuis longtemps dénoncé que la promotion à chef d'équipe ne fasse pas le plein de reçus. Nous constatons que dans certains départements c'est toujours le cas : en Gironde, il y avait 7 postes d'ouverts pour le concours à chef d'équipe, aucun des 24 agents qui ont suivi la préparation n'a été admissible à l'oral.

3 Harmonisation des régimes indemnitaires

- L'UFE CFDT revendique des primes équivalentes à 3 mois de salaire moyen pour tous au minimum et la parité entre l'ensemble des filières technique, administrative, d'exploitation, de service et ouvrière.
- Le budget 2006 doit prévoir des mesures permettant :
 - un rattrapage de la filière exploitation sur les adjoints administratifs
 - un rattrapage de la filière administrative sur la filière technique
 - un rattrapage de la filière de service et ouvrière qui concerne des corps trop souvent oubliés (agents de service, et ouvriers professionnels)
 - un rattrapage des personnels non titulaires sur les corps comparables de titulaires.
 - une revalorisation des régimes indemnitaires des corps à petits effectifs comme les assistantes sociales, les contrôleurs des transports terrestres, les chercheurs, les inspecteurs et délégués du permis de conduire
 - une revalorisation du coefficient ISS pour les Contrôleurs des TPE en conformité avec leur positionnement en catégorie B.
 - des revalorisations du coefficient de grade pour tenir compte de la disparition de nombreux postes territoriaux et d'encadrement.
 - L' « IAT géographique » pour tous les B et C administratifs sur tout le territoire.

- le régime indemnitaire d'Administration Centrale appliqué aux services de la région Ile de France en attendant que tous les agents aient le même régime indemnitaire.
- le versement de l'ISS de 2005 pour les catégories C et B.

4. La part du budget consacrée aux mesures nouvelles

La masse salariale du ministère s'élève en 2005 à 3 670 000 000 €. Pour les mesures nouvelles, 17 millions d'€ sont prévus sur le budget 2005. Cela ne représente que 0,46% de la masse salariale du ministère. Inscrire les discussions sur le budget avec les organisations syndicales dans ce cadre relève d'une mission impossible qui ne peut pas déboucher sur un dialogue social constructif. 0,46% de la masse salariale consacré aux nouvelles mesures pour les personnels ne représente pas une base de discussion sérieuse.

L'UFE CFDT a fait des propositions pour porter la part du budget consacrée aux mesures nouvelles à 2% de la masse salariale globale sur une durée de 4 ans. C'est dans ce contexte que la CFDT est favorable à l'ouverture de discussion sur les priorités à mettre en œuvre dans notre ministère. Seule une telle approche peut y répondre sans léser les autres agents qui attendent une prise en compte de leurs légitimes revendications.

Suite du CTPM du 20 juillet 2005 extraits du courrier de l'UFE-CFDT à la DGPA sur les décrets d'homologie
--

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 :

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

Bulletin d'adhésion à la CFDT

(ETRAVE)

Nom/Prénom :

Grade :

Service :

Adhère à la CFDT à compter du :

Signature

A retourner auprès d'un militant CFDT ou à
Ministère de l'Equipement - permanence CFDT
30, passage de l'Arche - 92055 LA DEFENSE CEDEX



Les SALAIRES au 01 juillet 2005 (Document UFE-CFDT)



TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT							
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *				
Echelle 2	1°	262	1 163,42	981,81	S.A. Cl. Norm.	5°	324	1 438,67	1 200,83	Supérieur	5°	455	2 020,42	1 686,41	
	2°	264	1 172,25	989,26	Contrôleur	6°	335	1 487,50	1 241,59	En Chef	6°	478	2 122,50	1 771,62	
Agent administratif	3°	267	1 185,58	1 000,51	des T.T.	7°	349	1 549,67	1 293,48		7°	502	2 229,08	1 860,58	
2° cl.	4°	271	1 203,33	1 015,49	Technique	8°	360	1 598,50	1 334,24		8°	533	2 366,75	1 975,49	
Agt. Service	5°	278	1 234,42	1 041,72	I.P.C.S.R.	9°	377	1 674,00	1 397,26	4° niveau	1°	486	2 158,00	1 801,25	
tech. 2° cl.	6°	283	1 256,67	1 060,50	de 3° cl.	10°	394	1 749,50	1 460,28	Emploi	2°	501	2 224,67	1 856,90	
Cond. Auto	7°	287	1 274,42	1 075,48	Contrôleur	11°	417	1 851,67	1 545,56	Chef de	3°	511	2 269,00	1 893,90	
2° cat.	8°	294	1 305,50	1 101,71	des T.P.E.	12°	438	1 944,92	1 623,39	Subdivision	4°	528	2 344,50	1 956,92	
	9°	302	1 341,00	1 131,67		13°	462	2 051,50	1 712,36	(dont NBI 20pi)	5°	553	2 455,50	2 049,57	
	10°	306	1 358,75	1 146,65	B-Type	1°	351	1 558,58	1 300,93	Cat. A	1°	348	1 545,25	1 289,80	
	11°	323	1 434,25	1 197,15	Administr.	2°	367	1 629,58	1 360,19		2°	375	1 665,17	1 389,89	
Echelle 3	1°	263	1 167,83	985,53	2° niveau	3°	383	1 700,67	1 419,52	Attaché	3°	388	1 722,83	1 438,02	
A.E.T.P.E.	2°	265	1 176,67	992,99	S.A. Classe	4°	404	1 793,92	1 497,36	administratif	4°	407	1 807,25	1 508,48	
Agt. Adm.	3°	268	1 190,00	1 004,24	Supérieure	5°	419	1 860,50	1 552,93	des S.D.	5°	430	1 909,33	1 593,69	
1ère cl.	4°	276	1 225,58	1 034,27	C.P. II	6°	442	1 962,67	1 638,21		6°	460	2 042,58	1 704,91	
Agt. Service	5°	284	1 261,08	1 064,23	B-Type	7°	464	2 060,33	1 719,73		7°	495	2 198,00	1 834,64	
tech. 1ère cl.	6°	292	1 296,58	1 094,19	Administr.	8°	488	2 166,92	1 808,69		8°	523	2 322,33	1 938,42	
Ouvrier Prof.	7°	300	1 332,08	1 124,15	3° niveau	1°	376	1 669,58	1 393,58		9°	544	2 415,58	2 016,25	
Cond. Auto	8°	308	1 367,67	1 154,17	S.A. Classe	2°	396	1 758,42	1 467,72		10°	583	2 588,75	2 160,79	
1° cat.	9°	315	1 398,75	1 167,52	Exceptionnel.	3°	420	1 865,00	1 556,69	Attaché	11°	625	2 775,25	2 316,46	
	10°	324	1 438,67	1 200,83	7°	444	1 971,50	1 645,58	Principal	12°	641	2 846,25	2 375,72		
	11°	337	1 496,42	1 249,04	5°	466	2 069,25	1 727,17	Zeme Classe	1°	476	2 113,58	1 764,18		
Echelle 4	1°	266	1 181,17	996,79	6°	489	2 171,33	1 812,38	des S.D.	2°	516	2 291,25	1 912,47		
Dessinateur	2°	272	1 207,75	1 019,22	7°	513	2 277,92	1 901,34		3°	550	2 442,25	2 038,51		
Adjoint	3°	278	1 234,42	1 041,72	B-Type	1°	333	1 478,67	1 234,22		4°	589	2 615,42	2 183,05	
administratif	4°	287	1 274,42	1 075,48	Technique	2°	355	1 576,33	1 315,74		5°	625	2 775,25	2 316,46	
A.E.S.T.P.E.	5°	297	1 318,83	1 112,96	2° niveau	3°	378	1 678,50	1 401,02		6°	672	2 983,92	2 490,63	
Cond. Auto	6°	305	1 354,33	1 142,92	4°	398	1 767,25	1 475,10	Attaché	1°	695	3 086,08	2 575,91		
O.P. Principal	7°	315	1 398,75	1 167,52	C.P. IPE	5°	419	1 860,50	1 552,93	Principal	2°	728	3 232,58	2 698,19	
2° cl.	8°	323	1 434,25	1 197,15	IPCPSR 2° cl.	6°	442	1 962,67	1 638,21	1ère cl. S.D.	3°	759	3 370,25	2 813,10	
	9°	334	1 483,08	1 237,91	8°	488	2 166,92	1 808,69		4°	782	3 472,42	2 898,37		
	10°	344	1 527,50	1 274,98	B-Type	1°	357	1 585,25	1 323,18	Conseiller	1°	625	2 775,25	2 316,46	
	11°	351	1 558,58	1 300,93	Technique	2°	386	1 714,00	1 430,65	d' Administr	2°	664	2 948,42	2 461,00	
Echelle 5	1°	271	1 203,33	1 015,49	3° niveau	3°	399	1 771,75	1 478,85		3°	704	3 126,00	2 609,23	
Dess. C.D.G.	2°	276	1 225,58	1 034,27	IPCPSR 1ère cl	4°	420	1 865,00	1 556,69		4°	745	3 308,08	2 761,21	
& A.A.P.	3°	285	1 265,50	1 067,96	Principal	5°	444	1 971,50	1 645,58		5°	782	3 472,42	2 898,37	
de 2° Cl.	4°	296	1 314,33	1 109,17	Contrôleur	6°	466	2 069,25	1 727,17		6°	820	3 641,08	3 039,16	
C.E.E.T.P.E.	5°	306	1 358,75	1 146,65	Divisionnaire	7°	490	2 175,75	1 816,07	Ingénieur	1°	348	1 545,25	1 289,80	
Chef Garage	6°	316	1 403,17	1 171,20	C.I.I.	8°	513	2 277,92	1 901,34	des	2°	379	1 682,92	1 404,71	
1ère cl.	7°	324	1 438,67	1 200,83	1er niveau	1°	307	1 363,17	1 150,38	T.P.E.	3°	400	1 776,17	1 482,54	
2° cl.	8°	336	1 492,00	1 245,35	Technicien	2°	317	1 407,58	1 174,89		4°	424	1 882,75	1 571,50	
3° cl.	9°	348	1 545,25	1 289,80	Supérieur	3°	324	1 438,67	1 200,83		5°	458	2 033,67	1 697,47	
4° cl.	10°	359	1 594,08	1 330,56		4°	335	1 487,50	1 241,59		6°	495	2 198,00	1 834,64	
5° cl.	11°	378	1 678,50	1 401,02		5°	349	1 549,67	1 293,48		7°	520	2 309,00	1 927,29	
N.E.I.	1°	359	1 594,08	1 330,56		6°	359	1 594,08	1 330,56		8°	556	2 468,83	2 060,70	
D.C.D.G. &	2°	378	1 678,50	1 401,02		7°	368	1 634,08	1 363,94		9°	588	2 610,92	2 179,29	
AAP 1ère cl.	3°	393	1 745,08	1 456,59		8°	380	1 687,33	1 408,39		10°	618	2 744,17	2 290,51	
E.I.S.	1°	327	1 452,00	1 211,96		9°	394	1 749,50	1 460,28		1°	499	2 215,75	1 849,45	
Chef Equ.	2°	342	1 518,58	1 267,54		10°	411	1 825,00	1 523,30	Ingénieur	2°	535	2 375,58	1 982,86	
Exploit. Pr.	3°	354	1 571,92	1 312,06		11°	427	1 896,08	1 582,63	Divisionnaire	3°	581	2 579,83	2 153,35	
Maître	4°	366	1 625,17	1 356,50		12°	448	1 989,33	1 660,47	des T.P.E.	4°	625	2 775,25	2 316,46	
Ouvr. Pr.	5°	393	1 745,08	1 456,59		13°	472	2 095,83	1 749,36		5°	664	2 948,42	2 461,00	
	6°	415	1 842,75	1 538,12		2° niveau	1°	356	1 580,75	1 319,43		6°	705	3 130,50	2 612,98
	1°	296	1 314,33	1 109,17		2°	370	1 642,92	1 371,32		7°	745	3 308,08	2 761,21	
Expert	2°	315	1 398,75	1 167,52		3°	387	1 718,42	1 434,34		8°	782	3 472,42	2 898,37	
Technique	3°	325	1 443,17	1 204,59		4°	410	1 820,58	1 519,61		1°	665	2 952,83	2 464,69	
Principal	4°	344	1 527,50	1 274,98		5°	429	1 904,92	1 590,01		2°	704	3 126,00	2 609,23	
des S.T.	5°	362	1 607,42	1 341,69		6°	453	2 011,50	1 678,97		3°	745	3 308,08	2 761,21	
	6°	377	1 674,00	1 397,26		7°	474	2 104,75	1 756,80		4°	785	3 485,67	2 909,43	
	7°	397	1 762,83	1 471,41		8°	499	2 215,75	1 849,45		5°	822	3 650,00	3 046,60	
	8°	415	1 842,75	1 538,12		3° niveau	1°	374	1 660,67	1 386,13		6°	860	3 818,75	3 187,45
B-Type	1°	290	1 287,75	1 086,73		2°	395	1 753,92	1 463,97		Point mensuel au 1 Février 2005 :				
1er niveau	2°	298	1 323,25	1 116,69		3°	414	1 838,33	1 534,43		4,44	Euro	3,70	Euro	
	3°	306	1 358,75	1 146,65		4°	434	1 927,17	1 608,58		(point brut)				
Administr.	4°	317	1 407,58	1 174,89											

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (7,85%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

** Le point Cfdt multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"

