



## 22 mars 2007

### Une réunion sur le statut des personnels exploitation pour rien !!!

La CGT et FO après la lecture d'une déclaration commune ont quitté la séance. Aucune de ces organisations n'a pris la peine de nous contacter au préalable pour une éventuelle association. Le travail en intersyndical reste un combat. A l'Équipement il reste toujours aussi difficile !

Nous sommes restés en séance pour entendre la mise à niveau de l'administration en matière d'informations sur les dossiers en cours.

Nous avons rappelé nos revendications et observations sur le compte rendu précédent. Nous avons aussi dénoncé les méthodes de travail de l'administration qui, au final, aboutissent à des situations de blocage et de boycott qui ne profitent pas aux agents. Il suffit pour s'en convaincre de regarder la transposition des accords JACOB, qui aurait pu être encore plus favorable, au regard des dispositions retenues dans la fonction publique territoriale et aux retards dans la mise en œuvre.

L'administration a décidé dans ces conditions de surseoir aux débats qu'elle souhaitait mener sur :

- *La circulaire de gestion 2007*
- *Les modes de recrutement dans le grade d'AES et de CEE*
- *L'état d'avancement de la transposition des accords Jacob*

#### **Etat d'avancement**

L'administration indique que le conseil d'Etat est toujours engorgé de textes statutaires. Au mieux elle envisage une publication du statut dit de « transposition des accords JACOB » dans un des journaux officiels d'avril.

**Commentaires CFDT** : Cette information implique que les nominations d'avancement aux grades d'AES et de CEE de l'année 2007, dans le cadre de ce statut rénové, ne pourront se faire au mieux que le lendemain de la date de publication (pas d'effet rétroactif). Ce retard n'est pas sans effet par rapport à d'éventuels départs à la retraite puisque pour produire tout son effet l'indice majoré de salaire doit être détenu pendant 6 mois.

**Bien entendu les améliorations de l'accord statutaire Jacob (ajout d'un échelon à chaque échelle), elles, seront bien appliquées au 1<sup>er</sup> novembre 2006.**

Les Voies Navigables : le conseil d'ETAT a souhaité inscrire dans le statut pour la spécialité, l'exigence de la natation et de la conduite d'une embarcation.

Le recrutement en Échelle 3 (E3 sans concours) /

Il n'y aura pas d'arrêté ministériel mais l'application du seul arrêté interministériel. Le recrutement en Échelle 4 (E4):

L'administration nous a remis en séance l'état actuel des modalités de recrutement. Elle propose pour les futurs recrutements par concours externe en échelle 4 (AES) de :

- raccourcir l'épreuve pratique actuelle,
- d'augmenter le coefficient de l'épreuve orale,
- de retenir la même composition de jury que celui de chef d'équipe.

**Commentaires CFDT** : La réunion s'est achevée sans discussion sur ces éléments. Nous avons, avant de quitter la salle, interpellé l'administration sur ses responsabilités en matière de méthode de travail et de nature du dialogue social. Pour nous CFDT l'administration a sans cesse renvoyé l'examen des dispositions à débattre depuis le lancement des discussions en 2005. Les boycotts répétés des uns et des autres servent au final à l'administration pour justifier ses retards de mise en œuvre. Ainsi ils ne servent pas les revendications des agents et masquent l'absence d'ambition dans les mesures.

### **Les revendications CFDT**

Elles sont toujours d'actualité. Elles portent sur une architecture à deux corps à l'instar de ce qui existe dans la fonction publique territoriale (FPT). Une telle architecture assurerait de meilleurs déroulements de carrière avec :

- **Un premier** corps permettant aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours), par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promouvables ». Ce ratio devrait être déterminé pour assurer l'accès de tous à la fin de carrière de l'échelle 6 à l'indice majoré sommital de 430.
- **Un second corps**, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettant aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 490

La proposition de créer un emploi fonctionnel (quasiment un 3ème grade de chef d'équipe) dont la gestion risque d'être une véritable usine à gaz est inadaptée ! Elle ne répond pas aux revendications exprimées !

L'absence de reclassement à l'échelon supérieur, associé aux nouvelles règles d'ancienneté pour se présenter au concours de chef d'équipe, pénalise tous les AES recrutés ces dernières années. Ce refus de prendre en compte la revendication CFDT de **reclassement à l'échelon supérieur** des agents des échelles 3, 4 et 5 pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005) est également inacceptable. Il s'agit pourtant de rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté).

En effet, malgré les dispositions transitoires (article 27) les nouvelles règles ont pour effet de faire passer de 5 à 8 ans l'ancienneté requise pour passer le concours de chef d'équipe. Pire pour les agents en poste les effets du reclassement 2005 et les nouvelles règles peuvent conduire à un délai d'au moins 10 ans pour se présenter. Exemple, un agent recruté en 2002, promu AES en 2005, du fait de la rétrogradation du 3ème échelon au 2ème échelon en 2005, devra attendre 2012 pour passer le concours.

De quoi sérieusement démotiver et rendre amer toute cette population d'agent ! De quoi faire douter les agents du sérieux de l'administration et de l'attention que celle-ci prétend accorder à la gestion des ressources humaines.

Enfin nous avons rappelé à l'administration le caractère inacceptable des retards pris dans certaines nominations des lauréats 2006 du concours de chef d'équipe en raison de son incapacité à produire les textes de délégation de certains actes de gestion aux directeurs des DIR.

*La délégation CFDT était composée de :  
Ludovic PATENOTTE (SEDRE) et Hubert LEBRETON (UFE).*