

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET DE L'ÉNERGIE

Secrétariat général

La Défense, le 06/07/2012

Direction des Ressources Humaines

Sous-direction de la modernisation et  
de la gestion statutaires

Bureau de la modernisation et de la gestion  
statutaires des personnels contractuels,  
des personnels d'exploitation et des personnels maritimes

Affaire suivie par : Nikita MALLIARAKIS  
Courriel : [nikita.malliarakis@developpement-durable.gouv.fr](mailto:nikita.malliarakis@developpement-durable.gouv.fr)  
Tél. 01 40 81 65 19 – Fax : 01 40 81 61 78

**Objet** : Évolution statutaire du corps des PETPE : compte-rendu de la séance plénière du 08 juin 2012

Personnes présentes :

**Représentants de l'administration :**

Mme Brigitte THORIN (adjointe au sous-directeur de la modernisation et de la gestion statutaires de la direction des ressources humaines du MEDDE)

M. Xavier MANGIN (secrétaire général du Service Navigation du Nord-Est)

M. François CAZOTTES (directeur adjoint des infrastructures de transport, DGITM)

M. David ZAMBON (adjoint au directeur des routes d'Île-de-France, directeur du service de l'exploitation et de l'entretien du réseau, DRIEA/DIRIF)

Mme Juliette FLORI (correspondante ministérielle handicap, bureau PSPP1)

Mme Laurence MAZIN (chargée de mission dialogue et gestion GPRH, bureau PPS3)

M. Stéphane MEINIER (chef du pôle des personnels d'exploitation et des personnels maritimes, bureau MGS3)

Mme Sylvie FERNANDES (pôle des personnels d'exploitation et des personnels maritimes, bureau MGS3)

M. Luc BODINATE (pôle des personnels d'exploitation et des personnels maritimes, bureau MGS3)

M. Nikita MALLIARAKIS (pôle des personnels d'exploitation et des personnels maritimes, bureau MGS3)

### **Représentants des organisations syndicales :**

CGT

M. Willy GARING

M. Pascal STEVENOT

M. Dominique TALBOURDET

M. Gaëtan SILENE

M. Jérôme DORDAIN

M. Yann GUIHENEUF

M. Guillaume PACAUD

FO

M. Thierry IVA

M. Rémy WOLFF

M. Dominique SCHIRMER

CFDT

M. Christian FOURCOUAL

Mme THORIN ouvre la séance et présente l'ordre du jour : rendu des travaux des deux sous-groupes de travail, « restrictions de travail, postes aménagés et reclassement des agents devenus inaptes » et « missions, métiers et compétences ». Elle propose ensuite de préciser les délais de la suite du chantier, ceux initialement prévus s'avérant trop optimistes. Des approfondissements nécessaires sont en cours : le chantier devra probablement durer quelques mois de plus



Les organisations syndicales souhaitent se livrer à des interventions préalables.

La CGT évoque un drame récemment survenu à la DIRIF : un agent s'est pendu dans ses locaux de travail. Pour la CGT, cet épisode traduit un malaise profond, causé par la politique du ministère en matière de RH et sa pratique managériale ; le syndicat réclame une négociation s'inscrivant dans la logique de celle des accords de Bercy et la création d'un corps à deux niveaux (Agent d'Exploitation et Chef d'Équipe) avec un traitement de départ brut de 1700 euros, et où le recrutement par concours s'effectuerait à l'échelle 4. La CGT demande également, pour les agents du niveau de chef d'équipe, que l'accès à la catégorie B soit débloqué, ce qui ne serait actuellement pas prévu dans la fusion des corps de catégorie B. La CGT rappelle sa revendication du maintien du service actif avec une bonification de 25%. La CGT revendique également une PTETE à 5000 euros par an, la suppression des ISH, et l'instauration d'une indemnité pour travail atypique, ainsi que la remise à plat de divers sujets comme le recrutement et la formation. Un autre problème tiendrait au fait que les agents de B du 1er grade du futur corps fusionné n'auraient pas vocation à encadrer des équipes, tandis que des chefs d'équipe de catégorie C exercent, eux, des fonctions d'encadrement.

FO commence par rendre hommage à l'agent décédé. FO aborde ensuite le problème de la perte de régime indemnitaire en cas de reclassement, qui amène des agents à opter pour l'aménagement du poste, avec pour conséquences de nombreuses difficultés, dont des tensions entre agents. FO réclame le maintien du régime indemnitaire et préconise que le chantier actuel doit être utilisé pour fournir des réponses aux diverses questions relatives au corps des PETPE, notamment celle du départ en retraite à 57 ans, à taux plein grâce à une bonification du service actif. FO rappelle les axes de ses revendications :

- Faciliter le reclassement par maintien du régime indemnitaire,
- Réouverture du groupe de travail pénibilité
- Maintien de la bonification du service actif
- Reclassement en catégorie B des CEE et CEEP exerçant des fonctions de catégorie B
- Prise en compte du régime indemnitaire dans le calcul de la pension

FO estime qu'en l'absence de réponses claires de la part du ministère, les agents devront être appelés à manifester.

Mme THORIN fait observer une minute de silence en hommage à l'agent décédé.

La réunion reprend ensuite et Mme THORIN, répondant aux observations des organisations syndicales, précise que le groupe a pour objectif de préparer des réformes de nature statutaire. L'aspect pénibilité des tâches ne fait pas partie des objets principaux du groupe, mais figure au programme de travail du CHSCT : le groupe de travail doit donc se concentrer sur ses objectifs sans empiéter sur le travail du CHSCT. Mme THORIN prend note des points évoqués par FO et par la CGT mais souligne qu'au stade actuel du chantier, le groupe se trouve en amont de négociations du type accords de Bercy. Le groupe de travail a pour objet d'alimenter la réflexion sur sa thématique dans le cadre de l'agenda social afin de pouvoir, le moment venu, faire les meilleures propositions.

La CGT réclame que le décret de fusion des corps de catégorie B, actuellement à la signature, soit bloqué, afin d'éviter que les agents de catégorie C ne demeurent enfermés dans les grilles indiciaires actuelles. Le ministère a en effet refusé les amendements proposés par la CGT pour le passage d'une partie des chefs d'équipe en catégorie B. La CGT préconise de changer l'ordre du jour pour aborder des problèmes de fond, comme celui du premier niveau de grade de catégorie B du futur corps fusionné, qui n'aurait pas vocation à encadrer les équipes et dont les agents ne pourraient percevoir d'heures supplémentaires alors que les chefs d'équipe encadrent et touchent des heures supplémentaires.

Mme THORIN préconise de ne pas interférer avec les différentes instances ayant vocation à examiner les dossiers de la DRH.

La CGT estime qu'à ce jour il n'y a pas eu de réelle négociation au sujet du nouveau corps de B techniques, mais de simples discussions.

Mme THORIN rappelle que cette instance n'a pas vocation à discuter du projet de fusion des corps de B technique et souligne qu'il n'est pas dans son pouvoir, ni dans celui de M. CAZOTTES qui copilote le groupe de travail, de bloquer la signature du décret. Les amendements ont été acceptés dans un cadre institutionnel normal, le comité technique ministériel. Le groupe de travail a pour sa part un calendrier précis et des missions à mener, et n'a pas vocation à aborder des questions pour lesquelles il n'est pas mandaté. Concernant les inquiétudes des organisations syndicales au sujet du corps de catégorie B, Mme THORIN souligne que l'encadrement ne constitue pas un problème pour les PETPE car il s'agit de corps différents avec des missions différentes. Pour un PETPE, l'accès à la catégorie B ne se fait pas en conservation des missions des PETPE..

FO insiste également sur le sujet de l'accès à la catégorie B, qui lui paraît essentiel au vu de la réalité du terrain, et demande si le groupe plénier a vocation à prendre des décisions.

La CGT estime qu'il y a eu une seule négociation conduite selon les accords de Bercy, celle de VNF. Il conviendrait de se positionner ainsi. Pour la CGT, il est anormal que, dans la filière exploitation de la catégorie B, le premier niveau n'ait pas vocation à encadrer, tout en bénéficiant d'un salaire et d'une qualification plus élevés qu'un chef d'équipe de catégorie C, qui fait de l'encadrement et qui peut être juridiquement responsable en cas de problème.

Mme THORIN indique que les modalités d'accès de C en B seront examinées dans le cadre des règles de gestion du corps de catégorie B. Elle invite à nouveau les représentants du personnel à passer au compte-rendu des sous-groupes de travail tel que prévu à l'ordre du jour.

M. CAZOTTES souligne qu'il n'y a pas d'opposition entre la démarche de la négociation VNF et celle concernant l'évolution statutaire du corps des PETPE qui se situe dans la démarche d'agenda social. Simplement, le groupe de travail est en amont de ce processus, dans une phase de diagnostic et de propositions. Il n'est pas d'usage, au ministère, et même méthodologiquement impensable, de modifier en même temps la totalité des corps composant une même filière. Le groupe n'a donc pas vocation à rediscuter la fusion des B.

La CGT insiste sur les difficultés des agents et considère que le ministère mène une politique de « casse du service ».

La CFDT juge également que l'évolution implique qu'il y ait un passage des chefs d'équipe en B, et qu'une négociation aboutissant à laisser les PETPE enfermés dans l'échelle 4-5-6 ne serait pas une réforme.

Mme THORIN suggère de clore le chapitre des questions préalables et d'aborder l'ordre du jour en passant au sujet de la réunion, c'est-à-dire les reclassements, et les métiers et compétences.

Les représentants syndicaux décident alors de quitter la salle.

Mme THORIN déplore le départ des partenaires sociaux et propose de poursuivre les travaux : l'avenir du groupe de travail dans sa configuration initiale devra être déterminé en fonction de la volonté des représentants syndicaux de travailler avec l'administration.

Mme THORIN suggère aux représentants des services d'examiner les orientations ressorties des sous-groupes. Concernant le reclassement des agents devenus inaptes, il est suggéré notamment de toiletter la circulaire de 2005.

M. MANGIN estime que la circulaire de 2005 est, méthodologiquement et pour le cadrage de la problématique, tout à fait valable, mais n'est plus adaptée quant aux modalités de reclassements, notamment en ce qui concerne le délai de trois mois, qui peut être trop court pour donner une définition valable du nouveau poste. Il est nécessaire de bien prendre en compte les différentes séquelles dues aux accidents ou aux pathologies, afin de réussir le reclassement. Par ailleurs, il convient d'améliorer la communication et la sensibilisation : dans bien des cas, les informations sur les situations de restrictions médicales ne font pas l'objet de communications suffisantes, ce qui aboutit à des tensions dans les services.

M. ZAMBON confirme que les restrictions médicales causent de graves problèmes dans les équipes, surtout dans le cas d'organisation du travail sur le mode des trois huit.

Mme THORIN estime qu'en matière d'information et de communication, il y a un travail à mener avec les médecins de prévention.

Mme FLORI note que le questionnaire envoyé par PSPP1 au réseau des DIR et des SN a eu peu de succès : la seule réponse vraiment complète a été celle de M. Mangin. Les questions portaient sur le nombre de procédures depuis 2009, sur le type de corps d'accueil, sur les pathologies ayant donné lieu à reclassement et sur les difficultés rencontrées. Les services vont être relancés.

Mme THORIN préconise de poursuivre la réflexion avec ROR pour lever le frein de la chute du régime indemnitaire. Il faudrait sans doute imaginer un dispositif compensatoire adapté et borné dans le temps, à l'aune notamment de dispositifs d'accompagnement susceptibles d'être en vigueur dans d'autres ministères. Un autre écueil tient au ressenti du reclassement par les agents concernés, qui peuvent le vivre comme une dégradation. PPS3 travaille sur des reconversions possibles à partir des aptitudes détenues par des agents qui exerçaient des missions aujourd'hui abandonnées. La notion de passerelle permet d'identifier vers quels métiers, au titre de compétences transversales ou non, les agents peuvent être orientés. Mme THORIN suggère de vérifier si le travail sur les passerelles entre emplois-types peut apporter une aide à la recherche d'emplois de reclassement.

M. ZAMBON rappelle que les cas les plus lourds à résoudre ne sont pas les cas de handicaps physiques, mais ceux de handicaps psychologiques ou d'addictions.

Mme THORIN suggère de travailler avec les médecins de prévention afin d'améliorer les constats des situations prévalant sur le terrain. Les éléments apportés par PPS3, en termes de modélisation des emplois-types, pourront ensuite élargir le champ des possibles en matière de reclassement. PPS3, en lien avec la DGITM et DRH/FORCQ, pourrait également travailler à des scénarios de reconversions-types. Dans l'immédiat, PPS3 pourrait effectuer un état des lieux de l'occupation des emplois-types par les agents du corps. Le listage des principales compétences décrites dans les emplois-types permettra de repérer ceux vers lesquels les passerelles sont possibles. L'avancée apportée à la circulaire de 2005 est que le reclassement doit se traiter non pas à l'échelle de l'unité d'affectation mais à un niveau plus large. Le frein est cependant que le reclassement doit, selon les textes en vigueur, se faire à l'initiative de l'agent. Les éléments fournis par le sous-groupe thématique « missions, métiers et compétences » confirment qu'il faut s'orienter vers une réécriture des missions, qui ne sont plus forcément adaptées au contexte du ministère.

M. ZAMBON souligne que de plus en plus de chefs d'équipe, faute d'équipes à encadrer, sont, dans les faits, des agents d'exploitation. Un écart est observé entre les agents, souvent jeunes, promus au

premier concours, et les missions qu'ils peuvent mener. Le groupe de travail doit constater la déconnexion entre les dispositions de l'accord Jacob, avec pyramidage des progressions, et les métiers réellement exercés où il y a tout le panel, avec les PETPE qui restent agents et ceux qui deviennent presque contrôleurs.

Mme THORIN conclut que, sur le chantier missions et compétences, il sera nécessaire de se livrer, avec la DGITM et DRH/FORCQ, à un toilettage destiné à gommer le différentiel des règles statutaires et des règles de gestion, par rapport aux fonctions et missions actuellement exercées, notamment sur les chefs d'équipe promus de manière un peu linéaire. ROR sera également sollicité pour la détermination de l'éventuelle incidence indemnitaire de l'évolution du périmètre et du niveau des missions et activités exercées par chacun des grades des PETPE, notamment en examinant les grilles indiciaires des corps comparables de la fonction publique territoriale comme le demandent les organisations syndicales. Le travail du groupe ayant été lourd, il faut éviter le risque d'aboutir à un résultat modeste. Il est nécessaire d'entamer la réflexion sur les aspects recrutement/formation, règles de gestion et promotions.

A cet égard, le calendrier de mise en place et de fonctionnement des sous-groupes thématiques afférents est recadré afin de tenir compte de l'allongement du délai de réalisation du chantier statutaire :

- recrutement et formation : constitution en juillet-août ( composition du même type que celle du sous-groupe « missions, métiers et compétences » ), première réunion en septembre à une date à préciser, pour une restitution des réflexions en novembre
- règles de gestion et promotions : composition et planning identiques à ceux du sous-groupe « recrutement et formation »

L'établissement du projet du nouveau décret statutaire est désormais envisagé pour décembre.

M. CAZOTTES estime pour sa part qu'un avancement indemnitaire serait un signal fort, de même qu'une revalorisation du point indiciaire.

La séance est levée.