



Entrée dans le Nouvel Espace Statutaire

La nouvelle catégorie B

du ministère de l'Écologie,
du Développement Durable et de l'Énergie

Septembre 2012

Rappel du contexte

Enfin !!! Les textes qui définissent le nouvel espace statutaire (NES) sont sortis. Bien que ces décrets soient loin de nous satisfaire, il était urgent d'offrir un meilleur indice terminal aux agents bloqués dans leur carrière, y compris ceux qui attendent cette réforme depuis plusieurs mois pour faire valoir leur droit à la retraite avec une pension améliorée.

En 2008, la CFDT s'était engagée, aux côtés d'autres organisations, dans une négociation pour définir de nouvelles carrières, dans un nouvel espace indiciaire, pour les personnels de la catégorie B. Au final, malgré les avancées obtenues sur quelques points non mineurs comme les indices terminaux, les conditions de reclassement, même améliorées, ne nous ont pas satisfait. Aussi, lors de la présentation des textes en 2009 au conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), la CFDT s'était abstenue.

Nous pouvions espérer, en 2010, que les négociations au sein de notre ministère permettraient de les adapter aux spécificités de nos emplois et métiers, en améliorant leurs dispositions. Ce que le ministre de la Fonction publique et son administration (la DGAFP) ont pu et su faire en terme de négociations, notre administration et nos ministres successifs en ont été incapables.

Ainsi, notre administration a complètement manqué ce rendez-vous essentiel pour environ 18 000 agents. Elle a bâclé le processus, tout en réussissant à ne pas respecter l'engagement d'une entrée en vigueur au plus tard le 31 décembre 2011. C'est de sa responsabilité d'organiser la négociation des carrières et la transposition de textes statutaires cadres.

Certes, l'administration n'a pas tous les torts, au regard des obstructions réussies de certaines organisations syndicales plus corporatistes les unes que les autres.

La CFDT n'a pas cessé de réclamer, avant et pendant les discussions, un cadre formalisé et contraint, définissant les objectifs de la négociation, son calendrier, ses points d'étape, ses marges de manœuvre. Il s'agissait, en clair, de tenter de mettre un peu de méthode et de bon sens pour avancer vers des solutions négociées, plutôt que de se laisser déborder et submerger de problèmes, que, de toute façon, elle n'a pas résolus.

Nous voyons bien, aujourd'hui, que les personnels ne sortent pas vainqueurs de cette absence de négociation réelle, sur les mesures catégorielles comme sur l'ensemble des sujets sur lesquels nous sommes appelés à nous exprimer. Il faut en sortir ! Mais il faudra continuer à se battre pour améliorer encore les carrières et supprimer les criantes disparités entre la filière technique et la filière administrative.

SOMMAIRE

Les nouveaux grades	2
Les tableaux de reclassement	
dans le 1^{er} grade	3
dans le 2^e grade	4 & 5
dans le 3^e grade	6 & 7
La filière technique	8
La filière administrative	9
Les autres corps de la catégorie B	10
La liste unique de mobilité	10
Et l'argent dans tout ça ?	10
Avancement de grade	11
Accès à la catégorie A	11
La nouvelle grille des salaires au 1^{er} juillet 2012	12

Les nouveaux grades

Ancienne dénomination	Dénomination NES
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle Contrôleur divisionnaire des transports terrestres	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle
Secrétaire administratif de classe supérieure Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure Contrôleur principal des transports terrestres	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable de classe supérieure
Secrétaire administratif de classe normale Contrôleur des affaires maritimes de classe normale Contrôleur des transports terrestres	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable de classe normale

Ancienne dénomination	Dénomination NES
Emploi fonctionnel de chef de subdivision Technicien supérieur en chef de l'Équipement Technicien supérieur principal de l'Équipement Contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'État Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle	Technicien supérieur en chef du développement durable
Technicien supérieur de l'Équipement Contrôleur principal des travaux publics de l'État Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure	Technicien supérieur principal du développement durable
Contrôleur des travaux publics de l'État Contrôleur des affaires maritimes de classe normale	Technicien supérieur du développement durable

La réforme concerne aussi bien les grilles du B-type administratif (secrétaires administratifs, contrôleurs des transports terrestres et des affaires maritimes), du B-type technique (contrôleurs des TPE) que des corps classés en CII (niveau bac + 2) comme les techniciens supérieurs de l'Équipement. Ces décrets assurent, de fait, la fusion des grilles du B-type et de l'ex CII dans une nouvelle grille organisée en 3 grades.

La fusion des corps administratifs et de contrôle concerne les SAE, les CTT et les CAM (spécialité « droit social & administration générale », dite « administrative ») pour devenir des SACDD (secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable).

La fusion des corps techniques et de contrôle concerne les TSE, les CTPE, les CAM (spécialité « navigation et sécurité » et spécialité « pêches, cultures marines & environnement », dite technique) pour devenir des TSDD (techniciens supérieurs du développement durable).

La nouvelle filière administrative comprend 2 spécialités :

- administration générale,
- contrôle des transports terrestres.

La nouvelle filière technique comprend 3 spécialités :

- technique générale,
- exploitation et entretien des infrastructures,
- navigation, sécurité maritime, gestion de la ressource halieutique et des espaces marin & littoral.

Tableaux de reclassement

Dans le 1^{er} grade des nouveaux statuts, seront reclassés les agents du 1^{er} grade du B-type, tant administratif que technique.

contrôleurs des affaires maritimes contrôleurs des transports terrestres contrôleurs des travaux publics de l'État secrétaires administratifs de l'Équipement B type administratif & technique 1^{er} grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 1^{er} grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
13		463	+ 23	(*)	13		486
13		463	+ 03	AA	12	4 ans	466
12	4 ans	439	+ 04	AA	11	4 ans	443
11	3 ans	418	+ 02	AA	10	3 ans	420
10	3 ans	395	+ 05	AA	9	3 ans	400
9	3 ans	384	00	AA	8	3 ans	384
8	3 ans	370	+ 01	AA	7	3 ans	371
7	3 ans	362	+ 09	sans ancienneté	7	3 ans	371
6 : plus de 6 mois d'ancienneté	2 ans	352	+ 06	(1)	6	3 ans	358
6 : moins de 6 mois d'ancienneté	2 ans	352	+ 06	(2)	6	3 ans	358
5	1 an 6 mois	339	+ 06	(3)	5	3 ans	345
4 : plus d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	325	+ 20	(4)	5	3 ans	345
4 : moins d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	325	+ 09	(5)	4	2 ans	334
3 : plus d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	319	+ 15	(6)	4	2 ans	334
3 : moins d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	319	+ 06	(2)	3	2 ans	325
2	1 an 6 mois	303	+ 13	(7)	2	2 ans	316
1	1 an	297	+ 13	AA	1	1 an	314

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 4 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

- (1) 4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 6 mois + 1 an
- (2) 2 fois l'ancienneté acquise
- (3) 4/3 de l'ancienneté acquise + 1 an
- (4) 2 fois l'ancienneté acquise au-delà de 1 an
- (5) 3/2 de l'ancienneté acquise + 6 mois
- (6) ancienneté acquise au-delà de 1 an
- (7) 4/3 de l'ancienneté acquise

Les syndicats de contrôleurs des TPE, en compétition avec ceux des techniciens depuis des années, voulaient être reclassés comme les techniciens. Ils bénéficieront, comme le demandait la CFDT pour l'ensemble des personnels de catégorie B, de mesures de reclassement positives, avec le passage de 75 % des personnels du premier grade sur le second en 5 ans. Il reste à l'obtenir dans les faits et non sur le papier, et à étendre cette disposition aux autres grades et corps concernés. Oui, il est injuste et inadmissible que l'administration n'ait pas proposé les mêmes engagements, comme nous le demandions, pour les autres corps, dont ceux de la filière administrative. Nous reviendrons à la charge, et ce sera le sens des prochaines actions revendicatives de la CFDT.

Les agents du 1^{er} grade du CII (classement indiciaire intermédiaire) seront reclassés directement dans le 2^e grade des nouveaux statuts.

technicien supérieur de l'Équipement B-CII (classement indiciaire intermédiaire) 1^{er} grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 2^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
13		473	+ 42	(*)	13		515
13		473	+ 18	AA	12	4 ans	491
12	4 ans	449	+ 19	AA	11	4 ans	468
11	3 ans	428	+ 17	AA	10	3 ans	445
10	3 ans	412	+ 13	AA	9	3 ans	425
9	3 ans	395	+ 10	AA	8	3 ans	405
8	3 ans	381	+ 09	AA	7	3 ans	390
7	3 ans	369	+ 06	AA	6	3 ans	375
6	2 ans	360	+ 01	AA + 1 an	5	3 ans	361
5 : plus d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	350	+ 11	(1)	5	3 ans	361
5 : moins d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	350	+ 11	½ AA	5	3 ans	361
4	1 an 6 mois	336	+ 12	4/3 de l'AA	4	2 ans	348
3	1 an 6 mois	325	+ 15	4/3 de l'AA	3	2 ans	340
2 : plus d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	318	+ 14	(2)	2	2 ans	332
2 : moins d'1 an d'ancienneté	1 an 6 mois	318	+ 09	AA	1	1 an	327
1	1 an	308	+ 19	sans ancienneté	1	1 an	327

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 4 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

(1) ancienneté acquise au-delà de 1 an

(2) 4 fois l'ancienneté acquise au-delà de 1 an

Les agents du 2^e grade du B-type seront reclassés dans le 2^e grade des nouveaux statuts.

contrôleurs des travaux publics de l'État B type technique 2^e grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 2^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
8		489	+ 26	(*)	13		515
8		489	+ 02	AA	12	4 ans	491
7	4 ans	465	+ 03	AA	11	4 ans	468
6	4 ans	443	+ 02	¾ de l'AA	10	3 ans	445
5	3 ans	420	+ 05	AA	9	3 ans	425
4	3 ans	399	+ 06	AA	8	3 ans	405
3	2 ans 6 mois	379	+ 11	6/5 de l'AA	7	3 ans	390
2	2 ans 6 mois	356	+ 05	6/5 de l'AA	6	3 ans	375
1	2 ans	340	+ 13	AA	6	3 ans	375
					5	3 ans	361
					4	2 ans	348
					3	2 ans	340
					2	2 ans	332
					1	1 an	327

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 4 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

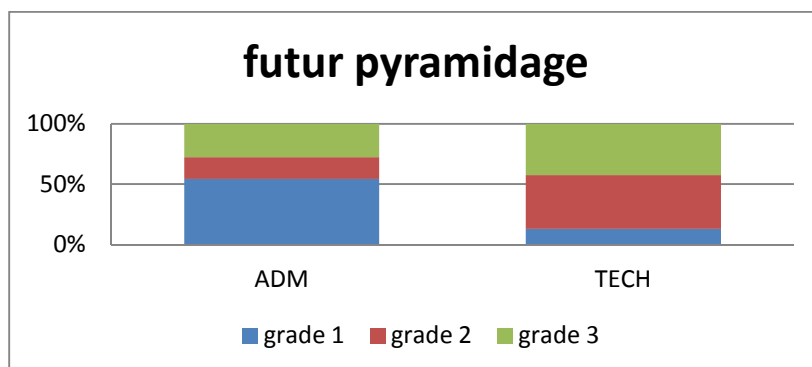
contrôleurs des affaires maritimes contrôleurs des transports terrestres secrétaires administratifs de l'Équipement B type administratif 2^e grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 2^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
8		489	+ 26	(*)	13		515
8		489	+ 02	AA + 2ans	12	4 ans	491
7 : plus de 2 ans d'ancienneté	4 ans	465	+ 26	AA au-delà de 2 ans	12	4 ans	491
7 : moins de 2 ans d'ancienneté	4 ans	465	+ 03	AA + 2ans	11	4 ans	468
6 : plus de 1,5 an d'ancienneté	3 ans	443	+ 25	(1)	11	4 ans	468
6 : moins de 1,5 an d'ancienneté	3 ans	443	+ 02	(2)	10	3 ans	445
5 : plus de 2 ans d'ancienneté	3 ans	420	+ 25	AA au-delà de 2 ans	10	3 ans	445
5 : moins de 2 ans d'ancienneté	3 ans	420	+ 05	AA + 1 an	9	3 ans	425
4 : plus de 1,5 an d'ancienneté	2 ans 6 mois	405	+ 20	(3)	9	3 ans	425
4 : moins de 1,5 an d'ancienneté	2 ans 6 mois	405	00	(2)	8	3 ans	405
3 : plus d'1 an d'ancienneté	2 ans	384	+ 21	(4)	8	3 ans	405
3 : moins d'1 an d'ancienneté	2 ans	384	+ 06	(5)	7	3 ans	390
2 : plus d'1 an d'ancienneté	2 ans	370	+ 20	(4)	7	3 ans	390
2 : moins d'1 an d'ancienneté	2 ans	370	+ 05	(6)	6	3 ans	375
1	1 an 6 mois	362	+ 13	AA	6	3 ans	375
					5	3 ans	361
					4	2 ans	348
					3	2 ans	340
					2	2 ans	332
					1	1 an	327

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 2 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

- (1) 4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 6 mois
- (2) 4/3 de l'ancienneté acquise + 1 an
- (3) ancienneté acquise au-delà 1 an et 6 mois
- (4) ancienneté acquise au-delà de 1 an
- (5) 2 fois l'ancienneté acquise + 1 an
- (6) 3/2 de l'ancienneté acquise + 1 an et 6 mois

Ce 2^e grade sera déséquilibré dans la nouvelle filière administrative : seulement 18 % du futur corps, alors que dans la nouvelle filière technique, c'est ce grade qui comprendra le plus d'agents, soit 44 % du futur corps. La répartition des 3 grades dans les 2 corps justifie la revendication CFDT de 2 grades seulement, pour un meilleur équilibre du pyramidage.



Les agents du 2^e grade du CII (classement indiciaire intermédiaire) seront reclassés directement dans le 3^e grade des nouveaux statuts.

technicien supérieur de l'Équipement B-CII (classement indiciaire intermédiaire) 2^e grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 3^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
					11		562
8		500	+ 40	(*)	10	3 ans	540
8		500	+ 19	AA (**)	9	3 ans	519
7	4 ans	475	+ 19	¾ de l'AA	8	3 ans	494
6	4 ans	454	+ 17	¾ de l'AA	7	3 ans	471
5	3 ans	430	+ 19	2/3 de l'AA	6	2 ans	449
4	3 ans	411	+ 17	2/3 de l'AA	5	2 ans	428
3 : plus d'1,5 an d'ancienneté	2 ans 6 mois	388	+ 22	(1)	4	2 ans	410
3 : moins d'1,5 an d'ancienneté	2 ans 6 mois	388	+ 07	4/3 de l'AA	3	2 ans	395
2	2 ans 6 mois	371	+ 09	4/5 de l'AA	2	2 ans	380
1	2 ans	357	+ 08	(2)	1	1 an	365

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 3 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

(**) dans la limite de l'échelon

(1) 2 fois l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 6 mois

(2) ancienneté acquise au-delà de 1 an

La CFDT revendique également le reclassement du grade 2 au grade 3 pour la filière administrative, pour l'équité de traitement des agents et un meilleur pyramidage du corps !

Les agents du 3^e grade du B-type seront reclassés dans le 3^e grade des nouveaux statuts.

contrôleurs des travaux publics de l'État B type technique 3^e grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 3^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
					11		562
8		514	+ 21	(*)	10	3 ans	540
8		514	+ 05	AA (**)	9	3 ans	519
7	4 ans	491	+ 03	¾ de l'AA	8	3 ans	494
6	4 ans	467	+ 04	AA	7	3 ans	471
5	3 ans	445	+ 04	2/3 de l'AA	6	2 ans	449
4	3 ans	421	+ 07	2/3 de l'AA	5	2 ans	428
3	2 ans	400	+ 10	AA	4	2 ans	410
2	2 ans	387	+ 08	AA			
1	2 ans	358	+ 18	AA	3	2 ans	395
					2	2 ans	380
					1	1 an	365

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 3 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

(**) dans la limite de l'échelon

contrôleurs des affaires maritimes contrôleurs des transports terrestres secrétaires administratifs B type administratif 3^e grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 3^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
					11		562
7		514	+ 21	(*)	10	3 ans	540
7		514	+ 05	AA (**)	9	3 ans	519
6	4 ans	490	+ 04	(1)	8	3 ans	494
5 : plus d'1 an d'ancienneté	3 ans	467	+ 27	AA au-delà de 1 an	8	3 ans	494
5 : moins d'1 an d'ancienneté	3 ans	467	+ 04	AA + 2ans	7	3 ans	471
4 : plus d'1 an d'ancienneté	3 ans	445	+ 26	AA au-delà de 1 an	7	3 ans	471
4 : moins d'1 an d'ancienneté	3 ans	445	+ 04	AA + 1 an	6	2 ans	449
3	2 ans 6 mois	421	+ 28	2/5 de l'AA	6	2 ans	449
2 : plus d'1 an d'ancienneté	2 ans 6 mois	397	+ 31	(2)	5	2 ans	428
2 : moins d'1 an d'ancienneté	2 ans 6 mois	397	+ 13	2 fois l'AA	4	2 ans	410
1	2 ans	377	+ 18	AA	3	2 ans	395
					2	2 ans	380
					1	1 an	365

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 3 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

(**) dans la limite de l'échelon

(1) 1/4 de l'ancienneté acquise + 2 ans

(2) 4/3 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an

Les agents du 3^e grade du CII (classement indiciaire intermédiaire) seront reclassés dans le 3^e grade des nouveaux statuts.

technicien supérieur de l'Équipement B-CII (classement indiciaire intermédiaire) 3^e grade			reclassement		Nouvel Espace Statutaire B 3^e grade : fusion B type et CII		
échelon	durée moyenne	indice majoré	différence	reprise d'ancienneté	échelon	durée moyenne	indice majoré
8		534	+ 28	(*)	11		562
8		534	+ 06	AA (**)	10	3 ans	540
7	4 ans	503	+ 16	¾ de l'AA	9	3 ans	519
6	3 ans	479	+ 15	AA	8	3 ans	494
5	3 ans	456	+ 15	AA	7	3 ans	471
4	3 ans	435	+ 14	2/3 de l'AA	6	2 ans	449
3	2 ans	415	+ 13	AA	5	2 ans	428
2	2 ans	396	+ 14	AA	4	2 ans	410
1	2 ans	375	+ 20	2 fois l'AA	3	2 ans	395
					2	2 ans	380
					1	1 an	365

AA : ancienneté acquise

(*) reclassement au-delà de 3 ans d'ancienneté. Le reclassement se fait en réalité à l'échelon inférieur ; mais, comme la durée d'ancienneté est supérieure ou égale à la durée de l'échelon de reclassement, la promotion à l'échelon supérieur se fait dans la foulée.

(**) dans la limite de l'échelon

La filière technique

Le statut crée un corps à trois niveaux, complètement déséquilibré, avec un premier niveau de grade comprenant 1 703 TSDD, un deuxième niveau comprenant 5 771 TSP et un troisième niveau comprenant 5 535 TSC, sachant que l'administration compte promouvoir au 2^e niveau, en 5 ans, les $\frac{3}{4}$ du 1^{er} niveau.

A quoi servira le 1^{er} niveau ? A promouvoir, par liste d'aptitude ou examen professionnel, les agents de catégorie C. Si l'administration reconnaît explicitement, dans sa note de présentation, que le nouveau corps est principalement composé de deux niveaux de grade, elle persiste à vouloir conserver le premier niveau de grade, dont les effectifs seront bien inférieurs à 500 agents d'ici 5 ans. La vision élitiste n'est pas forcément intelligente. De plus, elle ne différencie pas les 2^e et 3^e niveaux, et demande aux agents sortant de l'école d'avoir des qualifications particulières, sanctionnées par un niveau d'expertise, d'avoir la capacité de diriger et coordonner des travaux et d'encadrer une équipe.

Peut-on penser que ceux qui ont rédigé ce projet de décret ont bâclé sa rédaction et n'ont rien retenu des réflexions ni des rapports écrits sur les missions des contrôleurs et des techniciens ?

Le recrutement des futurs TSDD se fera au 2^e niveau, avec un recrutement externe à bac +2, ou par concours interne.

Ces dispositions sont inacceptables, car elles ferment la porte à un recrutement au niveau bac, alors que le décret « coquille » permettait d'avoir un recrutement « bac » au 2^e niveau, avec une formation en 2 ans à l'école nationale des techniciens, comme cela existe actuellement.

Ce recrutement permettait chaque année à une quarantaine d'agents qui souvent, pour des raisons financières, ne pouvaient pas poursuivre des études universitaires, d'obtenir le niveau requis. Bon nombre de ces agents de ce niveau ont déroulé une carrière dans le corps des TSE et pour un certain nombre sont devenus des A+.

Cette mesure porte atteinte au recrutement social, réduit le coût de fonctionnement de l'ENTE et privilégie un recrutement élitiste. Par ailleurs, elle impose la fin du concours commun avec l'IGN et Météo France.

Il faut aujourd'hui 6 ans d'ancienneté comme TSE pour présenter l'examen professionnel de TSP ; demain il faudra 9 ans d'ancienneté pour tenter de devenir TSP, soit un recul de 3 ans ; par contre, s'il faut attendre le 9^e échelon (15 ans) pour être inscrit sur la liste d'aptitude, il faudra être depuis un an au 6^e échelon (12 ans) dans le nouveau statut, soit un gain de 3 ans.

Nous avons demandé que des contrôleurs principaux des TPE qui ont accédé à ce grade par examen professionnel puissent demain, dans le nouveau statut, avoir des règles de gestion leur permettant d'accéder par tableau d'avancement plus rapidement au troisième niveau de grade.

Concernant l'emploi fonctionnel, sa suppression pure et simple est inacceptable ainsi que les conditions de reclassement. Si l'administration a fini par accepter de reclasser les agents concernés en intégrant les 20 points de NBI, elle a depuis deux ans bloqué le niveau d'ISS à 20 points, ce qui fait que le delta avec les TSP et les TSC est passé de 4 points en 2010 à 2 points en 2012.

Concernant le reclassement des 800 emplois fonctionnels dans le corps des ingénieurs des TPE, la proposition de l'administration est de réaliser un examen professionnel exceptionnel, portant sur 250 postes ouvert aux TSCDD (5 535 agents) sur au minimum 3 ans, mais les modalités de cet examen seront définies dans le cadre de la fusion des corps de catégorie A technique, c'est-à-dire dans 2 ou 3 ans. L'administration montre son incapacité et sa mauvaise volonté d'avoir une véritable réflexion sur la filière technique du ministère.

Le régime indemnitaire

Au regard des propositions de l'administration, nous considérons que le régime indemnitaire n'est nullement incitatif entre le 2^e et le 3^e niveau, alors qu'elle reconnaît un corps à deux niveaux.

Voici ces propositions de l'administration :

TSDD : ISS 10 points – PSR 1 380 €

TSPDD : ISS 16 points – PSR 1 805 €

TSCDD : ISS 18 points – PSR 1 960 €

Voici nos propositions:

TSDD : ISS 12 points – PSR 1 500 €

TSPDD : ISS 17 points – PSR 1 950 €

TSCDD : ISS 22 points – PSR 2 535 €

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elles ne sont pas maximalistes, mais plus cohérentes !

La filière administrative

La population concerne actuellement 6430 SAE, 490 CTT et 270 CAM « administratifs », soit un effectif total d'environ 7190 agents.

Le statut crée un corps à 3 niveaux, dont le pyramidage issu du reclassement statutaire sera déséquilibré :

- grade 1 environ 3900 agents,
- grade 2 environ 1300 agents,
- grade 3 environ 1990 agents.

L'objectif de pyramidage consistera à rééquilibrer le deuxième niveau de grade, tout en maintenant une fluidité vers le troisième niveau.

Le nouveau corps sera organisé en 2 spécialités : administration générale et contrôle des transports terrestres.

Le regroupement, dans la spécialité « administration générale », des SAE et des CAM « droit social des affaires maritimes » est une revendication de longue date de la CFDT, enfin satisfaite ; cependant il faut rester vigilant sur le reclassement des CAM informaticiens, à qui l'on doit proposer la filière technique s'ils le souhaitent.

Pour la spécialité « contrôle des transports terrestres », les recrutements seront activés uniquement au 2^e grade, au niveau Bac + 2, compte tenu de l'expertise et de la spécificité du métier.

Pour autant, le ministère souhaite conserver l'opportunité d'activer cette voie directement au 2^e niveau pour les autres spécialités si, à l'avenir, les missions et besoins le nécessitent. Les recrutements à ce niveau interviendront également par la voie d'un examen professionnel depuis le 1^{er} grade.

La CFDT revendique que toutes les possibilités de recrutements restent ouvertes, avec entrée au 1^{er} comme au 2^e niveau de grade ; d'une part, le recrutement au niveau du Bac, d'autre part, en cohérence avec les diplômes détenus par les lauréats actuels, au niveau Bac + 2, directement au 2^e grade. Dans la perspective revendiquée d'un corps à seulement 2 grades (correspondant aux grades 2 et 3 actuels), la CFDT soutient que l'on peut recruter des SACDD avec le Bac et les intégrer directement au 2^e grade, à l'issue d'une formation de 2 ans à l'ENTE.

La liste d'aptitude sera, à terme, la seule voie d'accès en promotion interne au premier niveau de grade.

L'augmentation temporaire de la clause de sauvegarde se traduira par l'activation de **l'examen professionnel** d'accès au premier niveau du corps pendant trois ans (2013-2015). La CFDT revendique la pérennisation de cet examen, dans le cadre des transformations d'emplois de C en B !

Le NES fixe **les modalités d'avancement de grade** (examen professionnel [EP] et tableau d'avancement [TA]) pour les passages du 1^{er} au 2^e grade, et du 2^e au 3^e grade). Les volumes seront fixés par les taux « promouvables », eux-mêmes fixés en fonction des effectifs reclassés.

A titre d'information, les volumes d'avancement de grade 2011, transposés dans le nouveau corps, conduisent à 209 agents par tableau d'avancement et 140 par examen professionnel accédant à SACSD ; 99 agents par tableau d'avancement et 58 par examen professionnel à SACEDD (en prenant comme hypothèse que $\frac{3}{4}$ de l'ex-EP d'accès à la classe exceptionnelle de SAE/CAM et de CDTT sont répartis pour le passage de SACDD à SACSD).

Le régime indemnitaire

En février 2008, dans le cadre des négociations salariales, la CFDT et d'autres organisations syndicales ont donné leur accord de principe pour mettre à plat la politique indemnitaire dans la Fonction publique. Il s'agissait de clarifier les régimes existants, souvent complexes et illisibles. L'objectif était d'aller vers une harmonisation interministérielle des règles et des montants indemnitaires.

Au lieu de débattre et de redéfinir la politique indemnitaire, appuyée sur un dialogue social de qualité, le gouvernement a décidé, seul, d'instaurer une prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les agents des corps administratifs. La volonté affichée est bien de renforcer, à outrance, l'individualisation des rémunérations, au mépris du cadre collectif dans lequel toutes les activités s'inscrivent.

Le décret 2008-1533, publié le 22 décembre 2008, n'a pas été soumis au conseil supérieur de la Fonction publique, s'agissant d'un texte indemnitaire ; la CFDT ne s'est donc absolument pas prononcée pour cette PFR, contrairement à ce qu'on peut encore lire ici ou là ! Ceux qui prétendent s'y être opposés ont simplement refusé de discuter de la réforme des régimes indemnitaires, par principe.

En revanche, nous nous sommes régulièrement exprimés de manière critique sur ce dispositif : pour la CFDT, la PFR n'est pas acceptable en l'état. Si nous revendiquons la transparence, la simplification et l'harmonisation des primes, quel que soit le statut des agents, c'est pour davantage d'équité et pour favoriser les parcours professionnels.

La CFDT revendique l'harmonisation du régime indemnitaire pour mettre fin aux disparités qui existent au ministère, en particulier entre la filière technique et la filière administrative. Le montant des primes doit représenter au moins 3 mois de salaire moyen du grade minimum et être intégré, à terme, dans le salaire.

« à travail égal, salaire égal ! ».

Les autres corps de la catégorie B

Les IPCSR (inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière) vont être transférés au ministère de l'Intérieur.

Les IPCSR sont soucieux de la qualité du service. Ils exigent des moyens en personnels supplémentaires pour tenir compte des modifications des examens qui entreront en vigueur le 19 janvier 2013, ainsi que de l'ensemble des missions qu'ils doivent normalement assumer. Il est urgent d'ouvrir un chantier sur l'ensemble de ces questions et les carrières des personnels.

Leur non prise en compte dans la mise en œuvre du nouvel espace statutaire de la catégorie B est incompréhensible. L'étape intermédiaire qui leur est imposée ne l'est pas moins. Ces personnels, comme de nombreux autres de notre ministère, voient leurs droits ignorés et leurs espoirs d'amélioration de leurs rémunérations reportés à une date ultérieure.

La CFDT réaffirme sa position négative sur la grille indiciaire intermédiaire concernant les IPCSR. Elle s'interroge sur le bien-fondé d'une grille à « demi-tarif » pour les IPCSR alors que le décret-coquille prévoyait une intégration dans le Nouvel Espace Statutaire pour tous les corps.

De plus, les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière n'ont aucune garantie sur le caractère provisoire de cette mesure et l'intégration dans le NES au 1^{er} janvier 2013.

Les ASS (assistants de service social)

Dans le cadre du projet de réforme statutaire en cours, la CFDT participe à la démarche intersyndicale qui concerne les 3 versants de la Fonction publique : État, territoriale et hospitalière. Les ASS et CTSS du ministère sont concernés par la démarche « État », qui est actuellement la plus avancée.

La transposition du Nouvel Espace Statutaire (NES) de la catégorie B poursuit son cours, avec, en fonction des conditions d'avancement dans chacun des ministères et des différents versants, une publication des textes sans doute avant la fin de l'année. La CFDT rappelle son exigence du classement du corps en catégorie A.

Lors des réunions de présentation des mesures catégorielles, au printemps dernier, la CFDT a questionné l'administration sur la revalorisation du régime indemnitaire : la réponse a été « rien cette année » !

La CFDT restera donc mobilisée à tous les niveaux pertinents sur le dossier des travailleurs sociaux, à la fois au ministère et en interministériel, dans l'attente du calendrier promis, avant la fin du mois d'août, pour la reprise du dialogue social à l'automne, sur le double sujet des carrières et des rémunérations.

La liste unique de mobilité

Le principe est établi d'une publication unique des postes pour les agents de catégorie B, y compris les personnels non titulaires B, avec une distinction uniquement basée sur les grades (B ou B+). La revendication, portée par la CFDT, de corps à 2 niveaux de grade seulement, trouve là encore sa justification. Les élus CFDT en CAP sont attentifs à l'équité de traitement des agents ; cette liste unique, transversale pour la filière technique, la filière administrative et les non titulaires, reflète les compétences communes des agents de catégorie B, et démontre la nécessité d'une harmonisation vers le haut des régimes indemnitaires, aussi bien entre les corps du ministère qu'avec les corps équivalents des ministères de l'Agriculture et des Finances.

Et l'argent dans tout ça ?

Dans le cadre des mesures catégorielles 2012, un budget de 5,7 millions d'euros est prévu pour financer la mise en place du Nouvel Espace Statutaire technique et administratif sur les 6 derniers mois de l'année. Les mêmes mesures catégorielles de 2011 prévoyaient une application pour la filière technique avant la fin de l'année, pour un montant alors de l'ordre de 750 000 euros.

Les engagements pris par le ministre de la Fonction Publique étaient de mettre en place cette réforme au plus tard le 31 décembre 2011. Nous pouvons considérer que les agents de notre ministère concernés par cette réforme ont un manque à gagner sur les six premiers mois de l'année de 5,7 millions d'euros. Si nous comparons les situations de nos personnels à ceux de l'Agriculture, bénéficiaires comme de nombreux autres d'une mise en œuvre de cette réforme en 2010 et début 2011, alors le manque à gagner dépasse largement la dizaine de millions d'euros !

La CFDT revendique des primes équivalentes au moins à 3 mois de salaire moyen pour tous, au minimum, et la parité entre l'ensemble des filières technique, administrative, exploitation, de service et ouvrière. Le régime indemnitaire sur le champ Équipement présente de très nombreuses inégalités, et certains personnels cumulent les désavantages : les femmes, la filière administrative, d'exploitation ou de service. La prime de fonctions et de résultats mise en œuvre pour les personnels de la filière administrative doit être abandonnée. Elle ne répond pas à nos exigences d'efficacité collective et sert essentiellement l'individualisme à outrance, aux performances parfois douteuses. Par ailleurs, l'éventail des coefficients, la cotation extrême des fonctions et l'opacité des performances ne participent pas du tout à la transparence exigée sur la rémunération.

Avancement de grade

1 ⇔ 2

actuel		NES B	
corps, mode d'accès, taux	règles statutaires	corps, mode d'accès, taux	règles statutaires
SAE CS		- EP examen professionnel	1 an dans l'échelon 4 du grade 1 + 3 ans en B
- TA	SAE CN échelon 7 ≥ 2 ans 5 ans en catégorie B		
CTT principal			
- TA : 12 %	CTT échelon 7 ≥ 2 ans 5 ans en catégorie B		
CAM CS			
- TA : 12 %	CAM CN échelon 7 ≥ 2 ans 5 ans en catégorie B		
CTPE principal		- TA tableau d'avancement	1 an dans l'échelon 6 du grade 1 + 5 ans en B
- EP : 1/2	CTPE depuis 6 ans		
- TA : 1/2	CTPE échelon 9		
TSE principal			
- EP	TSE ≥ 5 ans et éch. 5 ≥ 6 mois		
- TA	TSE échelon 9		

2 ⇔ 3

actuel		NES B	
corps, mode d'accès, taux	règles statutaires	corps, mode d'accès, taux	règles statutaires
SAE CE		- EP examen professionnel	2 ans dans l'échelon 5 du grade 2 + 3 ans en B
- EP : 2/3	SACN ≥ échelon 7 ou SACS		
- TA : 1/3	SAE CS échelon 4 ≥ 1 an		
CTT divisionnaire			
- EP : 2/3	CTT ≥ échelon 7 ou CPTT		
- TA : 1/3	CPTT échelon 4		
CAM CE		- TA tableau d'avancement	1 an dans l'échelon 6 du grade 2 + 5 ans en B
- EP : 2/3	CAM CN ≥ échelon 7 ou CS		
- TA : 1/3	CAM CS échelon 4		
CTPE divisionnaire			
- TA	CP TPE échelon 2 ≥ 1 an CTPE depuis 8 ans CP TPE depuis 2 ans		
TSE en chef			
- TA	TSPE depuis 2 ans		

Accès à la catégorie A

Il est un point essentiel sur lequel nous n'avancions pas : c'est celui de la reconnaissance des qualifications et des postes tenus par des transformations d'emplois de B en A, réservées aux personnels en place, par des dispositifs de recrutements adaptés, comme cela a été fait de C en B pour les adjoints administratifs et les dessinateurs. Nous demandons 1500 transformations de cette nature pour la filière technique et 1000 pour la filière administrative. Les quelques mesures annoncées, avec la mise en place du CIGeM pour les attachés ou dans le cadre de l'éventuelle fusion des corps d'ingénieurs, ne sont manifestement pas à la hauteur de nos ambitions et des attentes des personnels sur des postes équivalents aux personnels de catégories A.

La nouvelle grille des salaires au 1^{er} juillet 2012

Catégories B - NES

Les SALAIRES au 1er juillet 2012 (Document UFETAM-CFDT)

Échelons		durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	Solidarité	"à payer" *	
NES 1	1°	1a	314	1 453,92	121,98	1 331,93	114,28	0,00	1 217,66	
	2°	2a	316	1 463,17	122,76	1 340,41	115,00	0,00	1 225,40	
	TS	3°	2a	325	1 504,83	126,26	1 378,58	118,28	13,79	1 246,51
	SACN	4°	2a	334	1 546,50	129,75	1 416,75	121,55	14,17	1 281,03
		5°	3a	345	1 597,42	134,02	1 463,39	125,56	14,63	1 323,20
		6°	3a	358	1 657,67	139,08	1 518,59	130,29	15,19	1 373,11
		7°	3a	371	1 717,83	144,13	1 573,71	135,02	15,74	1 422,95
		8°	3a	384	1 778,00	149,17	1 628,83	139,75	16,29	1 472,79
		9°	3a	400	1 852,08	155,39	1 696,69	145,57	16,97	1 534,15
		10°	3a	420	1 944,75	163,16	1 781,59	152,86	17,82	1 610,91
		11°	4a	443	2 051,25	172,10	1 879,15	161,23	18,79	1 699,13
		12°	4a	466	2 157,75	181,04	1 976,71	169,60	19,77	1 787,35
		13°	-	486	2 250,33	188,80	2 061,53	176,88	20,62	1 864,04
NES 2	1°	1a	327	1 514,08	127,03	1 387,05	119,01	13,87	1 254,17	
		2°	2a	332	1 537,25	128,98	1 408,27	120,83	14,08	1 273,36
	TSP	3°	2a	340	1 574,33	132,09	1 442,25	123,74	14,42	1 304,08
	SACS	4°	2a	348	1 611,33	135,19	1 476,14	126,65	14,76	1 334,73
		5°	3a	361	1 671,50	140,24	1 531,26	131,38	15,31	1 384,57
		6°	3a	375	1 736,33	145,68	1 590,65	136,48	15,91	1 438,27
		7°	3a	390	1 805,83	151,51	1 654,32	141,94	16,54	1 495,84
		8°	3a	405	1 875,25	157,33	1 717,92	147,39	17,18	1 553,34
		9°	3a	425	1 967,83	165,10	1 802,73	154,67	18,03	1 630,03
		10°	3a	445	2 060,50	172,88	1 887,62	161,96	18,88	1 706,79
		11°	4a	468	2 167,00	181,81	1 985,19	170,33	19,85	1 795,01
		12°	4a	491	2 273,50	190,75	2 082,75	178,70	20,83	1 883,23
		13°	-	515	2 384,58	200,07	2 184,52	187,43	21,85	1 975,24
NES 3	1°	1a	365	1 690,08	141,80	1 548,29	132,84	15,48	1 399,96	
		2°	2a	380	1 759,50	147,62	1 611,88	138,30	16,12	1 457,46
	TSC	3°	2a	395	1 829,00	153,45	1 675,55	143,76	16,76	1 515,03
	SACE	4°	2a	410	1 898,42	159,28	1 739,14	149,22	17,39	1 572,53
		5°	2a	428	1 981,75	166,27	1 815,48	155,77	18,15	1 641,56
		6°	2a	449	2 079,00	174,43	1 904,57	163,41	19,05	1 722,12
		7°	3a	471	2 180,83	182,97	1 997,86	171,41	19,98	1 806,47
		8°	3a	494	2 287,33	191,91	2 095,43	179,78	20,95	1 894,69
		9°	3a	519	2 403,08	201,62	2 201,46	188,88	22,01	1 990,57
		10°	3a	540	2 500,33	209,78	2 290,56	196,53	22,91	2 071,12
		11°	-	562	2 602,25	218,33	2 383,92	204,54	23,84	2 155,55

Point mensuel au 1er juillet 2012 :

Point brut = **4,63 €**Point net = voir** **3,83 €**

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (8,39%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 98,25% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

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