



L'ETRAVE
Infos Travaux
N°35 – Novembre 2003

SOMMAIRE

- Intervention CFDT sur la décentralisation au Cabinet du Ministre le 26 juin 2003
- Audience Décentralisation au cabinet du Ministre de l'Equipement le 9 octobre 2003.
- Extrait de l'intervention de Dominique PESQUEY, lors du congrès du 18 novembre 2003
- Décret n°2003-363 du 15 avril 2003, une refonte du régime de l'indemnité d'astreinte est applicable avec effet rétroactif aux astreintes réalisées depuis le 15 novembre 2002.
- ARTT :réponses aux représentants du personnel.
- Circulaire du 11 juillet sur la gestion du corps des contrôleurs des TPE

EDITORIAL

Lors du Comité Technique Paritaire Ministériel du 30 septembre 2003, le Ministre a annoncé les principales mesures catégorielles du projet loi finance 2004.

La masse salariale est en baisse de -0,11 % et les nouvelles mesures représentent 20,55 millions d'euros. C'est un quadruplement des sommes habituellement allouées, toutefois cela ne représente que 0,55% de la masse salariale. C'est la baisse des effectifs (1021 suppressions d'emplois à l'Equipement) qui permet au ministère de baisser légèrement la masse salariale.

En clair, c'est sur le dos des agents, de leurs conditions de travail et du service public, que sont accordées quelques mesures catégorielles.

Les principales mesures concernant le personnel d'exploitation sont :

- La revalorisation des taux d'astreinte + 3%
- La poursuite de la réforme du statut des contrôleurs des TPE avec la création de 158 postes de contrôleurs divisionnaires des TPE à partir de la suppression de 104 emplois de contrôleurs des TPE et 54 emplois de contrôleurs principaux.
- Pour les Agents d'exploitation : + 200AES donc moins 200 AE.

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 - fax : 03.83.91.41.80
internet DDE-54.CFD.T.Syndicat@i-carre.net

L'UFE-CFDT n'est pas opposée au principe même de toute décentralisation, mais le processus engagé par le gouvernement définit mal le rôle de l'Etat et propose une organisation dépouillée de ses services. La logique dominante est un désengagement massif de l'Etat qui se traduira pour notre ministère par l'abandon de missions de service public notamment de toutes les missions d'opérateur et par un transfert considérable de charges sur les collectivités locales.

Le projet gouvernemental sur la réforme de la décentralisation prépare un démantèlement de notre ministère et de ses services, sans précédent.

En effet, la décentralisation proposée par le gouvernement amènerait notamment :

- le transfert de 30 000 à 50 000 agents dans les départements,
- le repli de l'Etat sur des tâches régaliennes et à un service minimum de solidarité,
- un manque de cohérence et de visibilité pour les usagers, une perte de proximité,
- une séparation des réseaux routiers nationaux, ainsi que des voies navigables, préjudiciable à leur homogénéité,
- la perte des compétences techniques des services Etat et Collectivités par démantèlement du réseau technique de l'Equipement,
- l'abandon du rôle de l'Etat dans le domaine du logement social,
- un transfert de charges sur la fiscalité locale amenant d'importantes disparités entre les territoires ainsi que des inégalités de traitement des usagers.

Tout en rejetant les propositions gouvernementales, nous exigeons une décentralisation qui respecte les collectivités, les usagers et les personnels.

Les agents de l'Equipement sont largement concernés par le projet gouvernemental, comme l'ensemble des agents publics et des usagers. Ils ont été dans action présents plusieurs semaines pour :

- réaffirmer leur attachement à un service unique de l'Equipement, travaillant pour l'ensemble des collectivités locales
- dénoncer la volonté du gouvernement de vouloir imposer un projet sans concertation remettant en cause le service public de l'Equipement
- réaffirmer leur attachement à l'égalité de traitement des usagers et la conservation des acquis des personnels
- dénoncer le projet de rupture de la solidarité entre tous les usagers ainsi que le changement de statut du personnel transféré sans d'ailleurs en avoir toutes les données.

En matière d'organisation, le seul scénario envisagé par notre ministère est que lorsqu'il y a transfert de compétences, il y a transfert des services et des personnels.

L'UFE-CFDT revendique donc un service unique de l'Equipement intervenant pour l'ensemble des collectivités. Nous sommes ouverts à réfléchir sur les formes d'organisation de nos services dès lors qu'est préservée leur unicité et que le statut de la Fonction Publique de l'Etat est garanti à tous les agents.

Une négociation est à ouvrir, on ne peut pas se contenter du groupe de dialogue.

La mobilisation des agents interpelle le Ministre. Il a écrit aux organisations syndicales, suite au séminaire des 16 et 17 septembre des chefs de service qui a réuni 450 personnes sur l'avenir des services de l'Équipement. Dans ce courrier, le Ministre informe qu'il va recevoir les syndicats séparément début ou courant novembre pour débattre avec eux des conclusions de ce séminaire.

Le projet de loi de transfert de compétences fait toujours l'objet de discussions.

Pour le Ministre, le service public est unique, qu'il soit d'état ou des collectivités locales, avec des passerelles entre les deux.

La crainte des transformations est légitime, le Ministre s'engage à "accompagner" les agents.

Les missions seront examinées et un choix sera fait.

Par exemple :

- les métiers nouveaux
- l'instruction de l'ADS ne se justifie plus pour les communes de plus de 10 000 habitants, mais l'écoute des plus petites communes (et intercommunalités) devrait être améliorée.

Dans le cadre de la loi de 1992, seuls un tiers des départements ont demandé l'application de l'article 7.

Dans ce cadre, les communes continuent à accéder normalement aux services de l'équipement.

Sur les garanties des agents transférés, il souligne ce qui a été obtenu en indiquant un net progrès par rapport à la décentralisation précédente en terme de droit d'option ouvert :

- service actif conservé à titre personnel
- mise en détachement à la fois de droit et de durée illimitée

Il rappelle que l'Etat ne pourra pas reprendre les agents sauf cas limité et à condition qu'il y ait des vacances de postes.

Sur le budget 2004 :

La situation économique de la France n'est pas très favorable pour le Ministère. La diminution d'effectifs est très éloignée de ce que demandait Raffarin. Le catégoriel obtenu est assez consistant, y compris par rapport aux années passées, et a fait l'objet d'une augmentation significative.

Certes, les catégories A et B ont été bien servies, mais il souligne l'amélioration conséquente du régime indemnitaire des catégories C administratif et technique ; pour les C exploitation, les points de blocage et les mesures à prendre en temps voulu seront prises mais on avance dans le bon sens avec les repyramidages.

Extrait de l'intervention de Dominique Pesquey lors du congrès UFE du 18 novembre 2003

Mes chers camarades,

Pour la dernière fois, aujourd'hui, je m'adresse à vous en qualité de membre du Bureau National de l'UFE.

En effet, j'ai fait le choix, après avoir pris le soin d'en discuter avec le responsable de la nouvelle équipe, de ne pas renouveler ma candidature au Bureau National.

Mais je vous rassure, je ne quitte pas la CFDT.

Au contraire, puisque si j'y perds un mandat, j'en sollicite deux autres : un au SN de la FGTE et un comme conseiller URI Aquitaine.

Vous voyez, pas de baisse d'activité, bien au contraire.

De ces presque huit années passées au Bureau National, je retiendrais surtout l'énorme enrichissement que les débats m'ont apporté, mais aussi le fait que j'ai toujours reçu une écoute des problèmes de mon secteur d'activité, les travaux.

Avant de remercier, comme le veut la tradition, mes collègues du Bureau National, je voudrais faire un souhait.

Quoiqu'il arrive, que l'UFE reste cet îlot d'intercatégorialité transversale où l'avis d'un agent de travaux vaut celui d'un X Pont.

Bonne chance à toutes et tous et longue vie à la CFDT Equipement.

Par décret n°2003-363 du 15 avril 2003, une refonte du régime de l'indemnité d'astreinte est applicable avec effet rétroactif aux astreintes réalisées depuis le 15 novembre 2002

Désormais, trois types distincts d'astreintes sont à prendre en compte :

- 1 - L'astreinte d'exploitation
- 2 - L'astreinte de décision
- 3 - L'astreinte de sécurité

1 - L'astreinte d'exploitation :

Elle concerne :

- Les personnels d'exploitation titulaires et stagiaires (chefs d'équipe d'exploitation, agents d'exploitation spécialisés et agents d'exploitation)
- Les contrôleurs des travaux publics de l'Etat
- Les surveillants de chantiers (PNT) et les OPA

2 - L'astreinte de décision

Cette astreinte rémunère les permanences assurées par des agents d'encadrement de catégorie A titulaires et non-titulaires assimilés à la catégorie A, Il convient de souligner qu'un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte (en particulier à l'astreinte de sécurité).

3 - L'astreinte de sécurité

Elle concerne tous les agents fonctionnaires et non titulaires, quel que soit le corps auquel ils appartiennent, placés en astreinte pour intervenir la plupart du temps dans une logique d'action renforcée (situation de pré-crise ou de crise).

Ce type d'astreinte permet de rémunérer les personnels pour des situations autres que celles prévues à l'astreinte de l'exploitation. Ils peuvent ainsi participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu de gravité majeure.

D'une manière générale, il est rappelé que le dispositif d'astreinte rémunère exclusivement la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention elle-même qui est compensée dans le cadre du dispositif applicable à chaque corps concerné.

4 - Important

Pour les astreintes d'exploitation et de sécurité, un délai de prévenance de 15 jours francs, à compter du jour de la décision de mise en astreinte d'un agent, est à respecter.

Le non-respect de cette règle implique une majoration de 50% du paiement à devoir sur l'ensemble de la période d'astreinte initialement programmée.

II - Les nouveaux taux applicables au 15 novembre 2002

1 - Montants fixés par types d'astreintes :

- Astreinte de nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération : 9,50 €
- Astreinte fractionnée d'une durée inférieure ou égale à 12 heures : 7,60 €
- Astreinte couvrant une journée de récupération : 33,00 €
- Astreinte de week-end du vendredi soir au lundi matin : 103,50 €
- Astreinte pour une semaine complète : 141,50 €
- Astreinte du samedi : 33,00 €
- Astreinte de dimanche ou jour férié : 41,00 €

BON A SAVOIR...

Suite au CTPM du 29 septembre 2003 les personnels d'exploitation bénéficierons en 2004 d'une revalorisation des taux d'astreinte de + 3% . Le projet a été transmis, pour décision au budget de la Fonction Publique. Dans cette attente, et au titre de l'année 2003 uniquement, sans que cette mesure ait un caractère pérenne, les crédits disponible seront répartis sur les dotations des agents selon les montants suivants :

Primes pour service rendus allouée aux personnels de l'exploitation :

	Dotation PSR 2003	Evolution 2003
AE	416 euros	+ 20 euros
AES	433 euros	+ 20 euros
CE	565 euros	+ 30 euros
CEEP	648 euros	+ 30 euros

Réponse aux représentants du personnel Sur les temps de déplacement

Question posée :

Un agent d'exploitation doit se rendre en formation à Aix en Provence au départ de Paris. Cette formation est prévue les 21 et 22 mai 2002.

Pour être à 8 heures à Aix en Provence, cet agent est obligé de partir le 20 mai, jour férié.

Comment sera pris en compte son déplacement ?

Réponse de la DPSM :

Les temps de déplacement domicile-lieu de travail inhabituel ne sont pas comptabilisés comme du temps de travail effectif mais peuvent parfois être compensés en temps selon les textes en vigueur.

Ce temps accordé sous forme de récupération en heures, n'est pas du temps de travail effectif, et ne rentre donc pas en compte dans le calcul pour le respect des garanties minimales.

La fiche de synthèse annexée au compte rendu du comité de suivi du 4 décembre 2001, précise les modalités de cette compensation.

Ainsi, dans le cas présent, l'agent est en "déplacement de longue durée", si ce déplacement a lieu en dehors du département de résidence administrative. Il verra dans ce cas son temps de déplacement compensé selon le barème défini au premier paragraphe de la fiche précitée, soit:

- une heure pour un départ entre 5 heures et 7 heures ou un retour entre 20 heures et 22 heures ;
- deux heures pour un départ dans la journée, avant 5 heures ou un retour après 22 heures ;
- deux heures pour un départ obligatoire la veille au soir après la journée de travail ;
- quatre heures pour un départ ou un retour obligatoire pendant le repos hebdomadaire, un jour férié ou un jour de repos imposé par l'organisation collective du travail.

Ces compensations en heures se cumulent. Ainsi par exemple, si l'agent considéré part le 20 mai et rentre le 22 mai après 20h, il bénéficiera de :

- 4h de récupération au titre du départ un jour férié (le 20 mai) ;
- 1h de récupération au titre du retour après 20h, ou 2h si le retour a lieu après 22h.

Ces temps (dans l'exemple cité, 5 ou 6h selon l'heure d'arrivée) sont récupérés dans la quinzaine qui suit le déplacement ou à défaut rémunérés pour les agents bénéficiant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (arrêté du 11 mars 2002).

Précision : La prise en compte des horaires de départ et d'arrivée, se fait en fonction des horaires de train (ou avion) conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 28 mai 1990 relatif aux déplacements qui dispose:

"... Le choix entre la résidence administrative et la résidence familiale doit être fait avant le déplacement. Ce choix, retenu pour la fixation des plages horaires du déplacement, l'est également pour la prise en charge des frais de transport (moyen de transport en commun ou véhicule personnel).

Un délai forfaitaire d'une demi-heure est inclus dans la durée de la mission avant l'heure de départ et après l'heure de retour pour tenir compte du temps passé par l'agent pour rejoindre le lieu où il doit emprunter un moyen de transport en commun et inversement. Ainsi, l'indemnité de repas, attribuée pour le repas de midi, serait due, en début de mission, à l'agent utilisant un train partant au plus tard à 11 h 30. Au retour, l'indemnité de repas attribuée pour le repas du soir serait servie à l'agent utilisant un train arrivant au plus tôt à 20 h 30.

Le délai forfaitaire est porté à une heure, en cas d'utilisation de l'avion ou du bateau.

La production du titre de transport peut être exigée par l'ordonnateur pour vérifier ces renseignements.

Ce délai n'est pas accordé lorsque l'agent utilise uniquement son véhicule personnel pendant tout le déplacement.

Les prolongations de séjour, sur l'initiative de l'agent pendant les week-ends précédant ou suivant la mission, sont déduites de la durée de la mission pour le calcul du montant de l'indemnisation..."

Réponses aux représentants du personnel sur l'indemnité de sujétion horaire (ISH)

Question :

Le décret n°2002-532 article 7 précise que sont déduits du montant de l'Indemnité de Sujétion Horaire (ISH) : les congés annuels et les jours fériés non travaillés.

Or, des services semblent appliquer d'autres déductions comme par exemple :

- le repos compensateur pour travail la nuit, le dimanche et un jour férié. Le nombre d'heures bonifiées est alors diminué par les heures de repos compensateur ;
- les absences liées à la maladie, aux activités syndicales et autres sur la base d'un bilan social. L'ISH pour un poste nécessitant 3 agents est alors divisée par 3.8 pour tenir compte de ces absences.

Cela paraît contraire au décret. Qu'en est-il exactement ?

Réponse :

1) Une organisation atypique programmée peut conduire à verser une indemnité de sujétion horaire (ISH).

Dans les modalités de mise en œuvre, il faut bien distinguer ce qui relève du cycle de travail et du paiement de l'indemnité :

* Dans le calcul de la durée légale du travail, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, le cycle proposé aux agents peut générer des bonifications sous forme d'heures qui viennent en déduction du nombre d'heures effectives que l'agent doit réaliser dans le cycle de travail prédéfini ; c'est l'arrêté du 3 mai 2002 qui fixe les taux de bonification.

* Dans le calcul de l'ISH et notamment de la 2^{ème} part, les bonifications à la rémunération doivent correspondre précisément aux heures décalées dans le cycle avec des taux qui sont ceux de l'arrêté du 16/04/2002 sur l'ISH. Il n'y a pas lieu de les minorer en tenant compte du calcul précédent sur la durée légale du travail.

2) Il s'agit d'une indemnité à caractère forfaitaire dont le montant est défini préalablement à la mise en œuvre de l'organisation et qui n'a pas le caractère de "service fait" comme les IHTS ou les astreintes .

Aussi, le versement de cette indemnité est maintenue pour absence autorisée ou formation ou dans le cadre d'un congé maladie ordinaire et est, à l'instar des autres primes des personnels (hors OPA), suspendue lors des congés de longue durée, de longue ou grave maladie ou en congé maladie à demi traitement

Réponses aux représentants du personnel Sur les congés

Question :

Dans un cycle de travail qui comprend une variation de la durée horaire des journées de travail, peut-on calculer la durée des congés annuels en heures ?

Réponse :

Comme indiqué dans la question ci-dessus, le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels précise que leur durée est appréciée en nombre de jours ouvrés. Ainsi les jours de congé annuel se calculent en jours ouvrés et non en heures, la « valeur horaire » de ce jour n'entrant pas en ligne de compte.

Gestion du corps des CTRL

L'administration a diffusé la circulaire mettant en œuvre le nouveau statut des contrôleurs, (dont copie ci-joint). Une seule réunion a été tenue avec les organisations syndicales le 7 mai 2003. En raison des grèves la réunion suivante a été annulée, l'administration a décidé alors de consulter de manière bilatérale les trois organisations CGT, FO et CFDT.

La CFDT refusait 2 propositions de l'administration concernant les promotions au grade de divisionnaire à savoir :

- avoir occupé au moins 2 postes de CTRL/p d'une durée de moyenne de 5 ans chacun,
- fixation d'âge minimum 40 ans, âge maximum 50 ans.

L'administration ne fait plus référence à 2 postes mais à un parcours professionnel diversifié, mais pouvant s'apprécier au regard de la nature des activités exercées sur les différents postes occupés au cours de la carrière y compris au sein d'une même structure.

L'âge minimum a été maintenu à 40 ans, mais pas l'âge maximum, seul reste une orientation de privilégier les agents dont l'âge permettra d'occuper les fonctions correspondantes au grade de contrôleurs divisionnaire pendant 3 ans. Cela résout les différences entre les contrôleurs bénéficiant toujours du service actif et les autres qui n'en bénéficient pas.

Il importe, selon nous, que le principal critère se mesure sur le déroulement de carrière du CPTPE et sur l'importance des missions et des compétences nécessairement acquises.

Extraits de la circulaire du 11 juillet 2003 relative aux principes et modalités des règles de gestion des promotions dans le corps des contrôleurs des TPE (note DPSM du 11 juillet 2003)

La mise en œuvre du nouveau statut des contrôleurs des travaux publics de l'Etat, régi par le décret du 11 avril 2003 paru au Journal Officiel du 19 avril dernier, nécessite une redéfinition des règles de gestion de ce corps fort de près de 6 300 agents qui joue un rôle central au sein du ministère.

Cette réforme répond à quatre objectifs essentiels :

- accompagner l'évolution des missions, des responsabilités et le nouveau positionnement des contrôleurs dans les domaines d'intervention du ministère (sécurité, exploitation, assistance à la maîtrise d'ouvrage, aménagement et environnement etc...); c'est ainsi que les quatre spécialités sont remplacées par trois domaines: « aménagement et infrastructures terrestres » (ex.spécialité RBA), « aménagement et infrastructures fluviales, maritimes ou portuaires » (ex.spécialités VNPM et ME) et « phares et balises et sécurité maritime » (ex spécialité PB) ;
- offrir aux contrôleurs des travaux publics de l'Etat une amélioration de leur déroulement de carrière à l'intérieur du corps, d'une part par la création d'un troisième niveau de grade et, d'autre part par l'augmentation du quart au tiers de la proportion de promus par le tableau d'avancement par rapport à celle du concours sur épreuves professionnelles pour l'accès au deuxième niveau de grade;
- permettre aux agents une possibilité de progression de carrière allant de la catégorie C à la catégorie A par l'introduction d'une liste d'aptitude pour les chefs d'équipe d'exploitation et par l'accès des contrôleurs aux corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat par la voie de l'examen professionnel déjà ouvert aux techniciens supérieurs ;
- mettre en œuvre un recrutement dynamique et diversifié dans le corps des contrôleurs par un nouvel équilibre entre les différentes voies de recrutement qui se répartissent comme suit :
 - 40 % au concours externe ;
 - 25 % au concours interne ;
 - 20 % à l'examen professionnel ouvert au personnel d'exploitation, mais également aux dessinateurs et experts techniques des services techniques ;
 - mise en place d'une liste d'aptitude réservée aux chefs d'équipe les plus expérimentés ou occupant des fonctions de responsabilités à hauteur de 15% .

La présente circulaire a pour objet de fixer les principes et modalités de gestion des contrôleurs des TPE pour ce qui concerne les promotions :

- au grade de contrôleur par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ;
- au grade de contrôleur principal par voie d'inscription à un tableau d'avancement ;
- au grade de contrôleur divisionnaire par voie d'inscription à un tableau d'avancement .

I Les principes de la gestion des contrôleurs.

Les réflexions menées en 2001 au sein du groupe de travail animé par l'ingénieur général Jean-Michel LANNUZEL et les réunions de concertation avec les organisations syndicales conduites par la DPSM dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme statutaire, ont permis de dégager des principes de gestion pour les promotions au sein du corps.

1.1 Inscription sur la liste d'aptitude.

Le nouveau statut crée une liste d'aptitude pour l'accès au grade de contrôleur pour les chefs d'équipe âgés de plus de 45 ans et ayant accompli 10 ans de services effectifs dans le corps.

L'inscription sur la liste d'aptitude correspond à un recrutement dans le corps des contrôleurs.

Elle implique l'accès à de nouvelles fonctions, généralement dévolues aux contrôleurs des TPE, et donc une mobilité fonctionnelle sur un poste de contrôleur.

Elle doit permettre aux agents inscrits sur la liste d'aptitude d'occuper, au moins, un poste de contrôleur pendant une durée normale.

Ces principes excluent toute proposition de promotion au titre du « coup de chapeau ».

1.2 Promotion au grade de contrôleur principal.

Le corps des contrôleurs comporte désormais trois niveaux de grade qui correspondent à deux niveaux de responsabilités.

Le premier niveau de grade correspond généralement à des fonctions de production (encadrement de personnel, mise en œuvre des politiques de l'Etat, conseil et assistance à la maîtrise d'ouvrage, contrôle de travaux etc...) ou de contrôle (respect des réglementations dans les domaines de l'urbanisme, de la construction, de l'environnement, du domaine public, gestion du domaine public etc...).

Les deuxième et troisième niveaux de grade recouvrent généralement des fonctions d'organisation et d'encadrement de personnel voire de structures, de participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques locales, d'organisation du travail ou nécessitant une technicité spécifique.

Le changement dans la nature même des fonctions s'opère donc entre le premier et le deuxième niveau de grade. Il convient donc d'avoir préalablement identifié au sein de vos services, les postes relevant de ces deux niveaux de fonction (contrôleur d'une part, contrôleur principal et contrôleur divisionnaire d'autre part).

Conduisant à occuper des fonctions d'une autre nature et à de plus grandes responsabilités, l'accès au grade de contrôleur principal (au titre des actifs) conduit donc à une mobilité fonctionnelle (pouvant s'accompagner d'une mobilité géographique).

Pour ce qui concerne les postes de contrôleurs principaux, on se référera utilement au rapport final du groupe de travail présidé par Hubert PEIGNE en 1995, sauf dispositions contraires de la présente circulaire.

1.3 Promotion au grade de contrôleur divisionnaire.

Parmi les postes du 2^{ème} niveau de fonction un certain nombre d'entre eux présentent une importance plus grande au regard des enjeux rencontrés, de la taille de la structure, etc... ou quant à leurs modalités d'exercice (niveau de délégation, initiative dans l'organisation de la structure etc...) conduisant à un élargissement du niveau de responsabilité des contrôleurs principaux qui les tiennent ou sont amenés à les tenir. Ces postes ont vocation à être occupés par les contrôleurs divisionnaires.

L'accès à ce 3^{ème} grade implique donc un élargissement du niveau des responsabilités exercées soit en effectuant une mobilité fonctionnelle ou géographique sur un poste de plus grande ampleur ou aux enjeux plus affirmés, soit si la nature du poste répond déjà à ces caractéristiques par une plus forte prise de responsabilités (délégation, marges d'initiative etc...).

Dans ce dernier cas, la mobilité n'est pas nécessaire lors de la promotion, qui devra se traduire dans les modalités d'exercice des responsabilités.

II Les modalités de mise en œuvre du nouveau statut.

2.1 Inscription sur la liste d'aptitude.

2.1.1 Dispositions générales

Cette voie de promotion, créée par le nouveau statut, s'adresse, notamment, aux chefs d'équipe, qui pour diverses raisons n'ont pas pu ou souhaité se présenter à l'examen professionnel ou au concours interne, mais dont les compétences acquises au cours de leur carrière (savoirs, savoir-faire opérationnels, savoir-faire relationnels et aptitudes) et la manière de servir ont conduit leur hiérarchie à leur confier des missions importantes dans le grade de chef d'équipe d'exploitation ou de chef d'équipe d'exploitation principal sur des fonctions, parfois assimilables à

certaines fonctions exercées par les contrôleurs, à l'occasion desquelles ils ont pu faire la preuve de leurs capacités ou démontrer leur potentiel pour exercer des fonctions de contrôleur.

Les critères qui devront présider à l'établissement de vos propositions d'inscription sur la liste d'aptitude et qui seront utilisés pour arrêter la liste sont les suivants :

- manière de servir ;
- importance des fonctions exercées ;
- compétences acquises et démontrées au travers d'un parcours professionnel diversifié, efforts fournis en terme de formations suivies et/ou dispensées (au moins deux postes dans le corps de chef d'équipe, la diversité du parcours peut s'apprécier au regard de la nature des activités exercées sur les différents postes occupés, y compris au sein d'une même structure, mais aussi par une ou des mobilités géographiques, au sein de subdivisions territoriales ou d'unités fonctionnelles différentes, sur un même type de postes) ;
- ancienneté dans le corps de chef d'équipe d'exploitation ;
-

Il est rappelé que les agents recrutés dans un nouveau corps sont appelés à y exercer, pendant la durée normale, sur au moins un poste, les fonctions dévolues aux agents de ce corps (la durée minimale d'un poste est de 3 ans).

Les propositions d'inscriptions de chefs d'équipe sur la liste d'aptitude que vous serez amenés à faire tiendront compte de cette contrainte - aucune promotion dite « coup de chapeau » n'étant recevable à ce titre.

Aucun agent classé deuxième ne sera promu si le premier classé par le service n'a pas été retenu.

Les agents inscrits sur la liste d'aptitude sont tenus d'effectuer une mobilité fonctionnelle. Ils sont nommés dans l'ordre de classement de la liste d'aptitude, par domaine, en priorité dans le service où ils sont actuellement affectés (sous réserve de l'existence d'un poste vacant). Il convient, dans ce cas, d'éviter que l'agent nouvellement promu ne se trouve en situation d'encadrer des chefs d'équipe avec lesquels il travaillait dans son poste précédent.

Vos propositions doivent être établies après avis de la commission administrative paritaire locale des contrôleurs ou pour les domaines « aménagement et infrastructures fluviales, maritimes ou portuaires » et « phares et balises et sécurité maritime » après concertation avec les représentants des personnels concernés.

Cet avis sera joint à la proposition ainsi que la fiche de poste dans la mesure où il existe un poste vacant dans le service.

2.1.2 Dispositions transitoires.

Le décret relatif au nouveau statut a prévu des dispositions transitoires permettant l'intégration par la voie de la liste d'aptitude dans le corps des contrôleurs des conducteurs et conducteurs principaux restants, pendant une durée de trois ans.

Au titre de 2003, le dimensionnement de la liste d'aptitude sera établi en fonction des postes non pourvus par les autres voies de recrutement (les résultats du concours externe 2003 ne seront connus qu'au début 2004) pour la liste principale.

Une liste complémentaire sera établie qui pourra être utilisée, dans la limite statutaire de 15 % du recrutement total, afin de pourvoir les postes non pourvus par l'ensemble des autres voies.

Pour des raisons de calendrier, les propositions que vous ferez concerneront la liste d'aptitude au titre de 2003 et de 2004.

Compte tenu du nombre de postes (de 40 à 50 postes par an en fonction du volume du recrutement global dans le corps), vous veillerez à limiter vos propositions à une, ou exceptionnellement à deux, à transmettre à DPSM/TE 5 **avant le 30 janvier 2004.**

2.2 Accès au grade de contrôleur principal.

Elle s'organise selon deux modalités :

2.2.1 Le concours sur épreuves professionnelles de contrôleur principal.

A hauteur des 2/3 des promotions, (une refonte des modalités de ce concours est en cours d'étude dans le cadre de la démarche de modernisation du recrutement des contrôleurs engagée cette année par la DPSM) le concours demeure la voie principale d'accès au grade.

Son objectif est de vérifier les compétences acquises par les candidats au travers d'épreuves professionnelles et d'identifier le potentiel à exercer des fonctions de niveau supérieur.

2.2.2 La promotion par inscription sur le tableau d'avancement.

Cette voie de promotion est dimensionnée au tiers des promotions au grade de contrôleur principal au lieu du quart dans l'ancien statut.

Ce nouveau dimensionnement permet d'une part, d'inscrire au tableau d'avancement les agents retraits à court terme (tableau « retraits ») et d'autre part, des agents plus jeunes ayant fait la preuve, au travers de leurs compétences et de leurs capacités, qu'ils ont le potentiel pour exercer des responsabilités dévolues aux contrôleurs principaux.

2.2.2.1 Propositions au titre du tableau « retraits ».

Ces dispositions concernent les agents qui s'engagent à prendre leur retraite (« coup de chapeau »), dès lors que leur manière de servir ne s'y oppose pas. Les agents non proposés doivent faire l'objet d'un rapport circonstancié afin d'éclairer les membres de la CAP centrale.

2.2.2.2 Propositions au titre du tableau « actifs ».

Cette voie de promotion s'adresse, notamment, à des agents, qui pour diverses raisons n'ont pas pu ou souhaité se présenter au concours sur épreuves professionnelles.

L'expérience acquise lors d'un parcours professionnel diversifié, la nature et l'importance des fonctions exercées leur ont permis de démontrer qu'ils détenaient le niveau de compétences (savoir, savoir-faire, opérationnel et relationnel) indispensable pour l'exercice des fonctions de contrôleur principal.

L'importance des missions qui leur ont été confiées sur le dernier poste, la manière de servir sur les différents postes tenus permettent d'attester du niveau de compétence atteint.

Les propositions au tableau d'avancement sont établies en fonction de :

- la manière de servir ;
- l'importance des fonctions exercées ;

- un parcours professionnel diversifié, les efforts fournis en terme de formations suivies et/ou dispensées (avoir occupé au moins deux postes de contrôleur, la diversité du parcours peut s'apprécier au regard de la nature des activités exercées sur les différents postes occupés, y compris au sein d'une même structure, mais aussi par une ou des mobilités géographiques, au sein de subdivisions territoriales ou d'unités fonctionnelles différentes, sur un même type de postes) ;
- l'ancienneté dans le grade de contrôleur ;
- âge minimum : 40 ans.

Aucun agent classé deuxième ne sera promu si le premier classé par le service n'a pas été retenu.

Comme indiqué au point 1.2 de la présente circulaire, l'accès au grade de contrôleur principal impliquant un changement de la nature des fonctions exercées, une mobilité fonctionnelle est requise.

Les agents sont nommés dans l'ordre de classement du tableau d'avancement, par domaine, en priorité dans le service où ils sont actuellement affectés (sous réserve de l'existence d'un poste vacant). Il convient de veiller à ce que l'affectation proposée ne génère pas de risques liés à l'encadrement par ce contrôleur principal d'autres contrôleurs avec qui il travaillait précédemment.

2.3 Promotion au grade de contrôleur divisionnaire.

Comme indiqué au point 1.2 de la présente circulaire, l'accès au grade de contrôleur divisionnaire doit permettre un accroissement des responsabilités exercées après un parcours professionnel diversifié et valorisant.

A cet égard, les propositions visant à promouvoir un contrôleur principal, à l'occasion d'un départ en retraite (« coup de chapeau ») ne sont pas recevables.

2.3.1 Dispositions générales

Les propositions au tableau d'avancement sont établies en régime pérenne, après constitution initiale du grade, en fonction de :

- la manière de servir ;
- l'importance du poste occupé : niveau de délégation, marge d'initiative, responsabilités, positionnement dans l'organigramme de la structure, taille de la structure, complexité des organisations à gérer (on trouvera en annexe 1 une liste non exhaustive de postes susceptibles d'être occupés par des contrôleurs divisionnaires) ;
- un parcours professionnel diversifié et valorisant, (la diversité du parcours peut s'apprécier au regard de la nature des activités exercées sur les différents postes occupés au cours de la carrière, y compris au sein d'une même structure, mais aussi par une ou des mobilités géographiques, au sein de subdivisions territoriales ou d'unités fonctionnelles différentes, sur un même type de postes) ;
- des compétences acquises (savoirs, savoir-faire opérationnels, savoir-faire relationnels et aptitudes) au cours du parcours professionnel pour l'exercice de responsabilités importantes ou compétences de haut niveau dans un domaine particulier (spécialisation) ;
- des efforts fournis en terme de formations reçues, et / ou dispensées.
- ancienneté dans le grade;
- **Age minimum : Compte tenu de l'expérience professionnelle à démontrer et du niveau de compétence requis, un âge de 40 ans pourrait être un minimum.**
- **Age maximum : Le principe d'une promotion dite « coup de chapeau » étant exclue, les propositions que vous serez amenées à faire devront privilégier les agents dont l'âge permettra d'occuper pendant une durée normale de poste (minimum : 3 ans) les fonctions correspondantes de contrôleur divisionnaire.**

Seront retenus en priorité les agents respectant ces contraintes.

Si l'importance du poste tenu et les modalités d'exercices des responsabilités le justifient, la mobilité peut ne pas être exigée, lors de la promotion au grade de contrôleur divisionnaire.

Les agents retenus sont nommés dans l'ordre du tableau d'avancement par domaine.

2.3.2 Dispositions transitoires.

Les dispositions précédentes seront celles appliquées en régime courant. Le troisième niveau de grade devant représenter à terme 15 % du corps, pendant une période prévisionnelle de 3 ans, permettant la constitution initiale du 3^{ème} grade, des dispositions transitoires seront mises en œuvre, assouplissant les conditions relatives à l'âge maximal des agents proposés.

En effet, un certain nombre de contrôleurs principaux occupent dans vos services des responsabilités importantes, qui sont celles dorénavant dévolues aux contrôleurs divisionnaires, et répondent aux critères énumérés plus haut, à l'exception de celui de l'âge. Ces agents, même appelés à demander leur retraite à court ou moyen terme, dont les mérites sont reconnus et les fonctions exercées conséquentes, ne doivent pas être exclus du bénéfice du nouveau statut.

Vous pourrez donc proposer durant cette phase transitoire des agents répondant à ces conditions.

Les autres conditions visées au 2.3.1 restent en vigueur.

Bon à savoir:

Nous vous signalons que les secrétaires de section disposent du comparatif exploitation fonction publique état et fonction publique territoriale n'hésitez pas à le demander.

Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom/Prénom :

Grade :

Service :

Adhère à la CFDT à compter du :

Signature

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

Bonne et Heureuse Année 2004