



## Union Fédérale Équipement

### Édito

Le statut des agents et des chefs d'équipe, bloqué depuis plus de seize ans, vient d'être modifié, et non réformé, par la transposition de l'accord statutaire Jacob.

Cette transposition aurait pu être plus avantageuse pour les personnels (comme dans la FPT) ; il n'en a rien été, **c'est le strict minimum qui est appliqué à l'Équipement** : la création d'une échelle 6 avec un indice terminal majoré de 430 (CEEP), un 11ème échelon en échelle 3, 4 et 5, le recrutement (majoritaire) en échelle 4 par concours et sans concours (minoritaire) en échelle 3 (comme dans toute la fonction publique).

Cela permettra, certes, aux AES et aux CEEP bloqués en fin de carrière de bénéficier d'une augmentation salariale non négligeable (de 49 € à 60 € nets mensuels) avec effet au 1er novembre 2006, ces mesures bénéficieront progressivement à tous. Cela permettra de recruter directement en échelle 4.

La réforme du statut doit permettre d'aller bien au-delà de cette transposition, elle doit profiter à chacun des agents, sans exclusion. Nous en sommes loin, très loin !

Aujourd'hui l'administration ne veut en rien modifier le statut si ce n'est par la création d'un emploi fonctionnel de CEE, rejeté par toutes les organisations syndicales, afin de permettre à un nombre restreint de CEE DIR ou VN d'accéder à l'indice majoré 452 ! Seules sont au menu des discussions actuelles : les règles de recrutement, de gestion des grades en matière de promotion, avec notamment l'augmentation du pourcentage de CEE et CEEP. Ce n'est pas acceptable!

Il faut une véritable réforme qui profite à chacun des agents, qu'ils soient dans les DIR, les VN ou mis à disposition. Une réforme qui permette un déroulement de carrière linéaire jusqu'à l'échelle 6 pour les agents et au-delà pour les chefs d'équipe !

Seul le rapport de force fera bouger l'administration.

### CONTACTS

Ministère de l'Équipement  
Union Fédérale Équipement CFDT  
30 passage de l'Arche  
92055 La Défense cedex  
tél : 01.40.81.24.00 - fax : 01.40.81.24.05  
site : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

Permanent Exploitation  
Christian Fourcoul

port. 06.20.35.48.88  
e-mail : [Chrisfourcoul@aol.com](mailto:Chrisfourcoul@aol.com)

## Effets majeurs indiciaires du protocole « Jacob » agents et CEE

**Agents d'exploitation (effectif 4 867 au 1/01/06) : la quasi-totalité de l'effectif sera reclassée en échelle 4 en 2007**

**Agents d'exploitation spécialisés (effectif 18 157 au 1/01/06) :** Près de 20 % sont au 10<sup>e</sup> échelon. Ils vont bénéficier du 11<sup>e</sup> échelon soit un gain mensuel de 60 € nets; *Dans certains cas, l'accès au 11<sup>e</sup> échelon est un élément à prendre en compte pour la date de la retraite.*

**Chefs d'équipe d'exploitation (effectif 5 083 au 1/01/06)**

Près de 12 % sont au 10<sup>e</sup> échelon. Ils vont bénéficier du 11<sup>e</sup> échelon soit un gain mensuel de 49 € nets

**Chefs d'équipe d'exploitation principaux (effectif 1 431)**

Près de 40 % sont au 6<sup>e</sup> échelon. Ils vont bénéficier du reclassement au 8<sup>e</sup> échelon de la nouvelle échelle 6, soit un gain mensuel de 52 € nets

Le bénéfice pour les AES, CEE et CEEP sera rétro-actif au 1er novembre 2006.

## Taux de promotion

La CFDT a signé en 2006 le processus de promotion par taux (ratio promus/promouvables). Pour la promotion à AES, le taux a été fixé à 80 % (2006/2007), pour la promotion à CEEP à 10 % (effectif promuvable au 31/12 de l'année N -1).

Les premiers effets se sont faits sentir pour les promotions à CEEP: avant les promotions dépendaient dans chaque service des postes vacants (retraite ou mutation), maintenant 1/10ème de l'effectif promuvable sera promu annuellement, de quoi, donner de l'air au déroulement de carrière des CEE .  
Nota : la DGPA propose 12 % au titre de 2007

## STATUTS DES AGENTS ET DES CHEFS D'ÉQUIPE

Réunion OS/DGPA du 23 janvier 2007

Délégation CFDT : Christian Fourcoual, Ludovic Patenotte, Patrick Grosroyat

Déclaration CFDT

*À partir d'une transposition de l'accord « Jacob » au statut des agents et des chefs d'équipe faite a minima, les personnels sont en droit d'attendre une véritable réforme ambitieuse avec des gains pour chacun. Ce n'est pas le cas !*

***Vous refusez de prendre en compte les revendications CFDT d'une architecture à deux corps, comme cela est prévu dans la fonction publique territoriale. En effet une telle architecture assurerait de meilleurs déroulements de carrière avec :***

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

*Au lieu de cela, vous nous proposez de **créer un emploi fonctionnel** (quasiment un 3ème grade de chef d'équipe) dont la gestion risque d'être une véritable usine à gaz ! **Vous modifiez fortement les équilibres** dans les modes d'accès au grade de chef d'équipe.*

*Quelles sont les justifications de répartition entre concours et tableau d'avancement ? Quelles sont les véritables postes de chef d'équipe ? Comment les affectations, s'il ne s'agit pas de coup de chapeau, vont-elles être gérées ? Ces mesures concernent-elles uniquement 2007 ?  
**Où en est le statut modifié ?***

*Vous refusez également de prendre en compte la revendication CFDT de reclassement à l'échelon supérieur des agents en échelle 3, 4 et 5 pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005) et **rétablir les agents dans leurs droits** (perspectives de carrière, ancienneté).*

*En outre **cette absence de reclassement**, associée aux nouvelles règles d'ancienneté pour se présenter au concours de chef d'équipe, **pénalise tous les AES recrutés ces dernières années** (5 ans ?).*

*En effet, malgré les dispositions transitoires (article 27) les nouvelles règles ont pour effet de faire passer de **5 à 8 ans** l'ancienneté requise pour passer le concours.*

*Pire, pour les agents en poste, les effets du reclassement 2005 et les nouvelles règles peuvent conduire à un délai **d'au moins 10 ans** pour se présenter. Exemple : un agent **recruté en 2002**, promu **AES en 2005**, devra attendre **2012** pour passer le concours, du fait de la rétrogradation du 3ème échelon au 2ème échelon en 2005.*

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

*La CFDT exige :*

- que soient modifiées, pour le moins, les dispositions transitoires afin de **permettre aux agents déjà recrutés de continuer à bénéficier pour l'accès au grade de CEE des conditions précédentes** (5 ans),*
- d'être enfin entendue sur l'architecture en deux corps pour proposer des déroulements de carrière à la hauteur de nos ambitions, des qualifications et responsabilités exercées par les personnels,*
- des ratios promus sur promouvables d'au moins 20 %, comme cela se pratique dans d'autres corps du ministère (catégorie A+) et de 100 % pour le passage de E3 à E4,*
- des conditions de déroulement de carrière qui assurent l'accès de tous les agents d'exploitation au dernier échelon de l'échelle 6 à défaut d'une architecture à deux corps qui le permette, ainsi que l'accès de tous les chefs d'équipe à l'indice brut 529,*
- que les mesures qui seront retenues profitent à tous, y compris les personnels mis à disposition des départements.*

## LE POINT APRÈS LA RÉUNION DU 23 JANVIER 2007

prochaine réunion le 1er mars pour aborder... seulement les règles de gestion des grades

<p style="text-align: center;"><b>Le statut Agent et Chef d'équipe issu de la transposition des accords « Jacob » (sortie du décret en février 2007) principes généraux</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Proposition DGPA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Position CFDT</b></p>
<p><b>Échelle 3</b> <b>Agent d'exploitation</b> 11 échelons - indice majoré 281/355</p> <p>Recrutement sans concours – sélection sur dossier par une commission (3 membres minimum)</p> <p>Intégration des AE actuels (stagiaires compris) dans le grade d'AES en 2 tranches (2007/2008)</p>	<p>Pas de modification de statut</p> <p>Arrêté en préparation qui prévoit une audition (publique) et un test destiné à apprécier les capacités d'adaptation aux activités. La DGPA indique qu'il s'agira d'un recrutement minoritaire.</p> <p>Reclassement en 2007 de la quasi totalité des AE recrutés avant la publication du décret</p>	<p>La CFDT revendique une architecture à 2 corps avec un corps d'agent d'exploitation et un déroulement de carrière sans barrage jusqu'à l'échelle 6</p> <p>La CFDT n'est pas opposée au recrutement sans concours dans la limite de 20 % maximum afin de permettre l'insertion sociale, sur dossiers présentés par l'ANPE</p> <p>Le reclassement en 1 seule fois est une revendication de la CFDT</p>
<p><b>Échelle 4</b> <b>Agent d'exploitation spécialisé</b> 11 échelons - indice majoré 283/368</p> <p>Recrutement par concours externe (titulaire diplôme niveau V ou qualification équivalente)</p> <p>Par tableau d'avancement (5ème échelon et 5 ans dans le grade d'AE) nota : le ratio actuel promus/promouvables est de 80%</p>	<p>Pas de modification de statut</p> <p>Recrutement par concours restera la voie majoritaire</p>	<p>La CFDT revendique une architecture à 2 corps avec un corps d'agent d'exploitation et un déroulement de carrière sans barrage jusqu'à l'échelle 6</p> <p>La CFDT revendique un recrutement par concours à hauteur minimum de 80% La CFDT revendique un taux de promotion (ratio) de 100 % dès lors que l'AE détient l'ancienneté statutaire</p> <p>La CFDT revendique le reclassement à l'échelon supérieur pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005</p> <p>La CFDT revendique l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005</p>

<p><b>Le statut Agent et Chef d'équipe issu de la transposition des accords « Jacob » (sortie du décret en février 2007) principes généraux</b></p>	<p><b>Proposition DGPA</b></p>	<p><b>Position CFDT</b></p>
<p><b>Échelle 5</b>  <b>Chef d'équipe d'exploitation</b>            11 échelons - indice majoré 285/392</p> <p>Promotion dans le grade de CEE            - par promotion ouverte aux AES ayant 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon et 6 ans dans leur grade            Dispositions transitoires de 2007 à 2012 sur les conditions d'ancienneté requises au 1<sup>er</sup> janvier :</p> <p>2007 – 5<sup>e</sup>me échelon du grade            2008 – 5<sup>e</sup> échelon et 1 an dans le grade            2009 – 5<sup>e</sup> échelon et 2 ans dans le grade            2010 – 5<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade            2011 – 5<sup>e</sup> échelon et 4 ans dans le grade            2012 – 5<sup>e</sup> échelon et 5 ans dans le grade</p> <p>- par concours ouvert aux AES ayant atteint le 5<sup>e</sup>me échelon dans leur grade et comptant 6 ans de services effectifs dans leur grade            Dispositions transitoires de 2007 à 2012 sur les conditions d'ancienneté requises au 1<sup>er</sup> janvier :</p> <p>2007 – 4<sup>e</sup>me échelon du grade            2008 – 1 an dans le 4<sup>e</sup> échelon et 1 an dans le grade            2009 – 2 ans dans le 4<sup>e</sup> échelon et 2 ans dans le grade            2010 – 5<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade            2011 – 5<sup>e</sup> échelon et 4 ans dans le grade            2012 – 5<sup>e</sup> échelon et 5 ans dans le grade</p>	<p>Pas de modification du statut mais de nouvelles règles de gestion des promotions</p> <p>La DGPA propose pour 2007 de fixer le taux de promotion à 7 % des AES (promouvables au 31/12/2006), soit près de 1 150 promotions au niveau national contre 350 en 2006</p> <p>Ces promotions seraient ventilées ainsi :</p> <p>- 2/3 par tableau d'avancement soit 770            - 1/3 par concours soit 380</p> <p>Ce taux de 7 % sera renégocié annuellement.            Il serait appliqué par service.</p> <p>à noter : dès 2008 le taux de promotion sera fixé par arrêté ministériel (interministériel actuellement)</p> <p>La DGPA réfute la position CFDT. Selon elle, les dispositions transitoires ont été mises en place pour permettre de maintenir les mêmes conditions d'accès qu'auparavant.</p> <p>La DGPA étudiera néanmoins l'exemple donné par la CFDT.</p>	<p>La CFDT revendique une architecture avec 2 corps dont un de chef d'équipe</p> <p>La CFDT revendique un taux de 20 %</p> <p>Règles de gestion : la CFDT revendique la promotion à CEE de tous les AES qui partent en retraite et qui obtiendraient une plus value financière de leur pension (nombre inférieur à 770)</p> <p>La CFDT revendique l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005</p> <p>La CFDT dénonce les calculs DGPA et les conditions d'ancienneté requises pour passer le concours de CEE; elles excluent toute une population d'agent</p> <p>La CFDT demande que les dispositions transitoires relatives aux conditions d'ancienneté requises pour passer le concours de CEE soient modifiées : retour à l'ancienneté de 5 ans</p>
<p><b>Bonification du temps de service effectif pris en compte pour la liquidation du droit à pension pour tous les membres du corps des personnels d'exploitation des TPE</b></p> <p>Prise en compte du contexte de dangerosité des fonctions à partir d'éléments statistiques (accidents, décès)</p>	<p>Modification projetée de l'article L12 du code des pensions civiles de retraites permettant de bénéficier (sous conditions de 15 ans de service effectif) d'une bonification égale au 1/5<sup>e</sup>me des services effectifs dans la limite de 5 ans.</p>	<p>La CFDT est favorable à une bonification qui permette de partir réellement en retraite à 55 ans</p> <p>nota: il faut l'accord de la FP, ce n'est pas gagné ! au ministère de se faire entendre</p>

<p><b>Le statut Agent et Chef d'équipe issu de la transposition des accords « Jacob » (sortie du décret en février 2007) principes généraux</b></p>	<p><b>Proposition DGPA</b></p>	<p><b>Position CFDT</b></p>
<p><b>Echelle 6</b>  <b>Chef d'équipe d'exploitation principal</b>  8 échelons - indice majoré 324/430</p> <p>Promotion dans le grade de CEEP :  CEE ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon et 5 ans de service effectif dans leur grade</p> <p>Dispositions transitoires de 2007 à 2012 sur les conditions d'ancienneté requises au 1er janvier</p> <p>2007 – 2 ans dans le 5<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade  2008 – 2 ans dans le 5<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade  2009 – 6<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade  2010 – 6<sup>e</sup> échelon et 3 ans dans le grade  2011 – 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et 4 ans dans le grade  2012 – 2 ans dans le 6<sup>e</sup> échelon et 4 ans dans le grade</p>	<p>La DGPA propose de porter le taux actuel de promotion de 10 à 12 % au titre de 2007.  Ceci permettrait de prononcer au niveau national 530 promotions.</p> <p>La DGPA propose la création d'un emploi fonctionnel de débouché dans une nouvelle grille en 6 échelons allant de l'indice brut 380 à 529 (452 majoré)</p> <p>Cet emploi serait accessible aux CEE à partir du 7ème échelon et aux CEEP quel que soit leur échelon.</p> <p>Les emplois fonctionnels identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par la Direction des Routes : responsable de CEI annexe ou point d'appui;</li> <li>- par la DGMT (via VNF) : développement durable, hygiène &amp; sécurité, mise en œuvre du schéma de maintenance, gestion domaniale, organisation du travail</li> </ul>	<p>La CFDT revendique un taux de 20 % qui permettra d'ici 5 ans de promouvoir les CEE qui remplissent actuellement les conditions de promotion.  La CFDT revendique une répartition 50/50 entre CEE et CEEP</p> <p>La CFDT revendique l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005</p> <p>Pour la CFDT, la nouvelle grille n'est pas à jeter mais elle ne doit pas résulter d'un emploi fonctionnel qui est un emploi en détachement (précaire, révocable) qui ne concernera que très peu de CEE et qui exclut ceux mis à disposition.</p> <p>La CFDT s'oppose à la création de cet emploi fonctionnel.</p> <p>La CFDT revendique un corps de chefs d'équipe avec au minimum un déroulement de carrière pour tous jusqu'à l'indice 529 comme dans la FPT</p>

## Mise en place de sections CFDT DIR

L'année 2007 sera une année importante pour les personnels des DIR :

- élections des représentants du personnel exploitation (CAP à l'automne) avec une problématique en cours d'étude : comment gérer d'ici là la carrière des personnels ?
- mise en place des instances provisoires de concertation (CTP, CHS) dans l'attente de représentativité issue d'une élection sur sigle.

La CFDT a désigné sans attendre ses représentants afin que les instances puissent se réunir rapidement et traiter les problèmes des agents. Les autres organisations syndicales traînent les pieds, les premières réunions sont annoncées pour février... alors que la viabilité hivernale a débuté en novembre ! Beaucoup de problèmes, notamment sur les conditions de travail, auraient pu être réglés si les CHS s'étaient réunis !

La CFDT a organisé en octobre 2006 une formation Hygiène et Sécurité pour ses militants DIR afin de bien appréhender les nouvelles organisations de service (HS, organisation du temps de travail, régime indemnitaire...)

La CFDT prend appui sur son organisation en syndicats Équipement régionaux et met en place des sections syndicales CFDT-DIR.

Des tournées d'information seront mises en place après la viabilité hivernale.

### Comment joindre les militants CFDT ?

DIR Atlantique : Dominique Pesquey 06 56 24 82 00  
DIR Centre-Ouest : Jean-Luc Pasquignon 05 55 51 11 07  
DIR Ouest : Pascal Blandel 06 79 49 94 21  
DIR Est : Bernard Michel 03 83 18 31 44  
DIR Nord-Ouest : Thierry Mocogni 02 37 20 41 07  
DIR Nord : Joël Paganin 03 23 24 64 42  
DIR Centre-Est : Isabelle Rousseau 06 89 42 18 62 - Jean-Luc Georgel 03 80 29 44 44  
DIR Massif-central : Francis Poujol 05 65 70 26 40  
DIR Méditerranée : Eric Bessac 04 66 62 64 15  
DIR Sud-Ouest : Jean-Marie Pauthe 05 63 71 53 42  
DIR Ile de France : Thierry Nigon 01 30 84 32 81

✂.....✂.....✂

### Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom/Prénom : .....

Grade : .....

Service : .....

Adhère à la CFDT à compter du : .....

Signature

à retourner auprès d'un militant CFDT ou à Ministère de l'Équipement – permanence CFDT  
30 passage de l'Arche – 92055 LA DÉFENSE CEDEX

