

Plan de requalification de C en B

600 postes prévus de SACDD et 400 postes de TSDD sur liste d'aptitude en 2016. Pour FORCE OUVRIERE, ce plan de requalification se doit d'atteindre son objectif, à savoir la nécessaire reconnaissance du potentiel et des niveaux de fonctions des personnels. Toutes autres tergiversations seraient inacceptables.

Conditions et critères pour le passage à la catégorie B :

La liste d'aptitude du plan de requalification s'adresse en priorité aux AAP1 et AAP2 ainsi qu'aux SGMP2 et SGMP1 pour le passage au grade de SACDD, et aux chefs d'équipe d'exploitation, aux chefs d'équipe principaux d'exploitations, aux experts techniques principaux des services techniques, aux dessinateurs chef de groupe de 2^e et 1^{ère} classe, aux adjoints techniques principaux 1^{ère} classe et aux syndic des gens de mer principaux de 2^e et 1^{ère} classe « spécialité navigation et sécurité » pour le passage au grade de TSDD. Ces agents doivent justifier d'au moins neuf années de services publics au 31/12/16.

Critères : Capacités de l'agent à exercer des fonctions de niveau B, compétences professionnelles, réussite dans l'exercice de fonctions similaires à un SACDD ou TSDD selon la filière (critère essentiel pour la requalification), qualité du parcours professionnel, importance des fonctions exercées.

Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir retranscrite dans les résultats des évaluations annuelles (tout particulièrement l'appréciation littérale portée sur les comptes rendus d'entretien professionnel annuels).

Le plan de requalification est-il un nouvel exercice de promotion ?

Le plan de requalification n'est pas un nouvel exercice de promotion. Ce plan permet de compléter les propositions qui ont été faites dans le courant de l'année 2015 pour une inscription sur la liste d'aptitude au titre de l'année 2016. Il y aura bien un nouvel exercice de promotion interne par liste d'aptitude pour l'année 2017. Les services doivent utiliser la liste des promouvables qui leur a été fournie pour l'élaboration de la liste d'aptitude « classique ». En clair, si vous étiez proposé par votre service pour la LA classique vous êtes proposé pour la CAP du plan de requalification. Les agents proposés par les services pour la LA seront tous proposés pour la CAP plan de requalification.



Le PPI ?

Le projet professionnel individualisé (PPI) est une demande volontaire de l'agent et ne peut lui être imposé. En effet, s'agissant d'un plan de requalification reconnaissant les fonctions exercées, l'agent peut ne pas entrer dans cette démarche. C'est un document qui traduit la formalisation de la réflexion commune lauréat-service sur l'affectation du lauréat suite à sa nomination en catégorie B. En aucun cas, le PPI ne doit imposer une mobilité géographique.

Dans le cadre du PPI, le lauréat se verra proposer : soit de rester sur son poste si celui-ci comporte déjà des missions de catégorie B, soit un re-dimensionnement de son poste pour y introduire des missions de catégorie B, soit un autre poste vacant de catégorie B de la structure, n'impliquant pas de mobilité géographique, soit d'exercer, s'il le souhaite, une mobilité dès le cycle suivant.

Impact du PPCR sur le plan de requalification :

Le reclassement des agents de catégorie C en catégorie B est télescopé par les conséquences négatives du PPCR. Pour rappel, Force Ouvrière n'a pas signé cet accord. Les organisations signataires sont la FSU, la CFDT, l'UNSA, la CFTC, la CGC et la FA-FP).

Après que Force Ouvrière ait alerté l'administration sur les méfaits, à l'aide d'éléments chiffrés, une prise de conscience collective a vu le jour, les signataires d'hier jouant les offusqués aujourd'hui et voulant créer l'illusion en reprenant nos démonstrations.

L'administration a fait ses propres simulations et a partagé le constat de Force Ouvrière. Le cœur de cible des reclassements risquant d'être perdants en terme indiciaire comprend, dans l'échelle 6, le 5^{ème} échelon au 1^{er} janvier 2016 de + de 2 ans d'ancienneté, le 6^{ème} échelon au 1^{er} janvier 2016 quelle que soit l'ancienneté, le 7^{ème} échelon au 1^{er} janvier 2016 pour les - de 2 ans d'ancienneté, + ou - pour les 2 et 3 ans d'ancienneté.

Comparatif AAP1 59 ans 7ème échelon depuis 01/01/15 :

Départ en retraite en 2019 à 62 ans indice 450 en catégorie C et indice 440 en catégorie B

Départ en retraite en 2022 à 65 ans indice 473 en catégorie C et indice 457 en catégorie B

Reclassement en C PPCR au 01/01/17 puis déroulement de carrière avec PPCR

Reclassement au 01/01/17			Changement d'échelon			Changement d'échelon			Changement d'échelon			Changement d'échelon		
Date	Échelon	Indice	Date	Échelon	Indice*									
01/01/17	8	430	02/07/18	9	450	02/07/21	10	473						

* L'indice indiqué est celui obtenu au moment du changement d'échelon, avec les grilles PPCR actuelles : Il peut varier ensuite, entre 2018 et 2020, et après... Consultez les grilles PPCR ci-dessous !

Reclassement au 01/01/16 puis au 01/01/17 et déroulement de carrière en B PPCR

En 2016			2017 et après...														
Reclassement au 01/01/16			Changement d'éch. éventuel			Reclassement au 01/01/17			Changement d'échelon			Changement d'échelon			Changement d'échelon		
Date	Échelon	Indice	Date	Échelon	Indice	Date	Échelon	Indice	Date	Échelon	Indice*	Date	Échelon	Indice*	Date	Échelon	Indice*
01/01/16	10	428				01/01/17	9	429	31/12/17	10	440	31/12/20	11	457	31/12/23	12	477

Courriel envoyé par Force Ouvrière à la Directrice des Ressources Humaines au sujet du document « expression du choix de l'agent » :

Les réunions de concertation concernant le plan de requalification de C en B commencent dans les services. Nous sommes choqués que soit demandé, d'une façon péremptoire et non dérogatoire, aux agents susceptibles de passer en catégorie B d'accepter ou de renoncer d'être proposés à la liste d'aptitude 2016.

Cela entérine de fait une acceptation par la DRH de perte indiciaire en obtenant une promotion bien méritée mais souvent tardive. Cette "expression du choix de l'agent" n'a aucune valeur juridique. Force Ouvrière considère que cette démarche est anxiogène pour les agents de catégorie C et vous demande d'y mettre fin. Cette régression indiciaire nous semble contraire à l'esprit du statut de la Fonction publique et paraît contestable auprès du tribunal administratif.

Force Ouvrière qui a été à l'initiative de ce plan de requalification, vous demande de corriger ce dysfonctionnement PPCR et que cette promotion se traduise par un vrai gain indiciaire.

De plus Force Ouvrière demande que l'information donnée aux agents soit complète et englobe des simulations sur les régimes indemnitaires, afin notamment de ne pas créer de faux espoir de compensation de perte indiciaire par les primes.

Par ailleurs l'instruction transmise aux services entraîne de nombreuses anticipations qui afin de ne pas confronter les agents à devoir refuser leur promotion ne les proposent pas, détournant ainsi le plan de requalification d'un de ses objectifs qui est à la fois la reconnaissance du parcours de l'agent et des missions tenues et redonner des perspectives de carrière à des agents de l'échelle 6 au sommet de grade.

Force Ouvrière a par ailleurs obtenu une audience le 21 mars 2016 auprès de la Fonction publique dans laquelle notre interlocuteur a confirmé la réalité des impacts PPCR sur la carrière d'un agent de catégorie C promu en catégorie B identifiés par notre syndicat grâce aux nombreuses simulations que nous avons effectuées, ajoutant qu'il s'agissait d'une conséquence logique de la construction des grilles PPCR. La Fonction publique confirme ainsi ce que Force Ouvrière a démontré tout au long de ces dernières semaines, contrairement aux communications de certains autres syndicats. Cependant la Fonction publique nous a déclaré être attentive à ce problème dans le contexte de mise en œuvre du plan de requalification dans nos ministères (MEEM/MLHD) qu'elle découvrirait et déclarait vouloir apporter une solution à ce télescopage de deux mesures à savoir la mise en œuvre du PPCR et du plan de requalification de C en B. Ainsi la réalité d'aujourd'hui pourrait ne pas être celle de septembre pour nombres d'agents de catégories C promouvables en catégorie B, ils nous paraît donc inconcevable d'écarter de facto des agents de la promotion alors que des dispositions pourraient intervenir permettant à certains agents d'accepter la promotion en septembre 2016

Suite à notre courriel, l'administration a souhaité rencontrer Force Ouvrière, lundi 11 avril 2016. Elle a reconnu sa maladresse dans la formulation du document « expression du choix de l'agent ». Elle s'apprête à faire une reformulation plus positive mais il conservera son caractère irréversible. De plus, l'administration a repoussé la date limite de renoncement de l'agent au 30 juin 2016.

Pour Force Ouvrière, ce document est inacceptable, l'administration ne doit pas demander à un agent de se positionner sur sa promotion avant la tenue des CAP de septembre.

L'illusoire contre-partie du régime indemnitaire au passage à la catégorie B

2016, pour les catégories B, est l'année de bascule au PPCR. Cela implique le transfert de l'équivalent de 5 points d'indice de prime vers les échelons indiciaires.

Ainsi, 5*4,63 (valeur du point d'indice en avril 2016)*12 mois= 277,80 € sont à retirer du régime indemnitaire des catégories B.

Cela impactera forcément le montant du régime indemnitaire des catégories C promu en catégorie B. Ainsi, le gain indemnitaire supplémentaire est ridicule (100 € brut/an selon certaines projections de l'administration soit 8,33 €/mois BRUT!) et ne parvient pas à compenser la perte indiciaire du déroulement de carrière de la catégorie C ! C'est honteux !

Par ailleurs, l'administration n'apporte pas de réponse au maintien de la rémunération des chefs d'équipes promu TSDD.

Les secrétaires de collège B :

- Collège des SACDD

☎ Stéphanie FERRARI-PAILLET
05 56 73 14 76

@ secretaire-du-college-sacdd.fo-snp2e

- Collège des TSDD

☎ Jean-Noël RAULT
05 49 06 89 45

@ secretaire-du-college-tsdd.fo-snp2e



SNP2E-FO - MEDDE-METL - Plot I - Arche de la Défense - Colline Sud – 30, Passage de l'arche - 92055 - La Défense Cedex 04

46, rue des petites écuries – 75010 – Paris

secretaire-du-college-sacdd.fo-snp2e.syndicats@i-carre.net

secretaire-du-college-tsdd.fo-snp2e.syndicats@i-carre.net