



LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir



Paris, le 15 juin 2016

Compte-rendu de la Réunion DG/DSC du 15 juin 2016

La délégation **Force Ouvrière** était composée de Sébastien Beudaert (DSC DT-NPDC), Richard Henrard (DSC DT-CB), Dominique Larroque (DSC DTRS) et Dominique Schirmer (DSC-DT-NE).

Pour VNF :

M. Marc Papinutti (DG), Mme Corinne de La Personne (DRHM), et M. Sébastien Legrand (Juriste).

Représentants du Ministère :

M. H. SCHMITT (Ss Directeur Adjt. DRH/MGS), Mme F. TROMBERT (Chef du bureau DRH/MGS3) et Mme R. GHARIANI (Adjt. Chef département DRH/ROR).

Les points à l'ordre du jour sont :

- Approbation du compte-rendu de la Réunion DG/DSC du 7 avril 2016,
- Approbation du compte-rendu de la réunion DG/DSC du 4 mai 2016,
- Échanges avec les représentants du MEEM sur la RIFSEEP,
- Échanges avec les représentants du MEEM sur le plan de requalification,
- Échanges avec les représentants du MEEM sur le PPCR.

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION

Approbation du compte-rendu de la Réunion DG/DSC du 7 avril 2016 :

Approuvé.

Approbation du compte-rendu de la Réunion DG/DSC du 4 mai 2016 :

Reporté à la prochaine réunion.

Échanges avec les représentants du MEEM sur la RIFSEEP :

Le DG ouvre la séance en précisant que VNF est actuellement impacté par plusieurs projets ou évolutions ministérielles voire interministérielles : PPCR, RIFSEEP, Plan de requalification, qui sont fréquemment évoqués par les représentants du personnel dans les réunions DG-DSC, et sur lesquels il ne dispose pas d'informations suffisantes. C'est pourquoi, il a pris l'initiative de cette réunion, inédite dans un tel format, et il remercie les membres de la DRH du MEEM d'avoir répondu présents à son invitation.

Sur le RIFSEEP, il fait part des de ses plus grandes réserves concernant la date d'application au 1^{er} janvier 2017 pour tous les agents publics de l'EPA, eu égard au peu d'information officielle qu'il a pu recevoir sur le sujet.

L'Adjointe au chef du département DRH/ROR indique qu'il faut distinguer plusieurs cas :

- La situation des personnels administratifs, pour lesquels le RIFSEEP est d'ores et déjà mis en œuvre avec effet au 1^{er} janvier 2016. Pour les corps qui étaient soumis à la PFR, la bascule s'est faite automatiquement. Pour les autres, (ex les C Administratifs), le travail de passage au RIFSEEP est en cours.
- La situation des personnels techniques et d'exploitation, pour lesquels la Ministre a sollicité une dérogation auprès de sa collègue en charge de la fonction publique. À ce stade, la Fonction Publique n'a pas donné son accord et une RIME (**réunion interministérielle**) a été sollicitée en vue d'arbitrer ce dossier. La réunion devrait se tenir fin juin.

En cas d'arbitrage défavorable, elle doute que le RIFSEEP puisse entrer en application dès le 1^{er} janvier 2017, compte tenu de la très grande complexité des régimes indemnitaires de ces personnels .

Force Ouvrière rappelle **son opposition** à ce système de rémunération. **Force Ouvrière pointe avec vigueur** les effets pervers notamment le fait que les régimes indemnitaires des agents seront figés pendant 4 ans.

Pour les B administratifs, le format repris est celui de la PFR avec trois niveaux de prime. Pour les C administratifs, il est prévu deux groupes :

- 75 % dans le groupe 1 (AAP1 et AAP2),
- 25 % dans le groupe 2 (AA1 et AA2).

Avec le PPCR, et la fusion des AAP2 et AA1, on se demande comment l'administration va trouver ces 25 %. **Force Ouvrière** aurait souhaité qu'il n'y ait qu'un groupe dans un souci d'égalité de traitement.

Suite à notre interrogation, le ministère nous confirme que l'EPA-VNF pourra ajuster l'attribution de la prime puisque la réforme prévoit un bornage minimal et maximal de la prime.

Concernant les personnels techniques et d'exploitation, Force Ouvrière attire l'attention du DG sur le fait qu'en l'absence d'arbitrage explicite sur ce dossier, le RIFSEEP serait applicable de plein droit au 1^{er} janvier 2017 pour ces corps. Le DG, comme les organisations syndicales présentes, demandent la non application et à minima une dérogation pour les 6 années à venir, la mise en place du RIFSEEP s'annonçant compliquée pour ces corps.

Plan de Requalification :

Force Ouvrière demande quelles sont les suites qui ont été réservées par le MEEM à la demande du DG concernant l'augmentation du volume de promotion en TSDD TG ? (**pour mémoire 9 promotions possibles attribués par le MEEM initialement, alors que la demande de l'EPA-VNF est d'avoir 27 possibilités de promotion à minima et 33 à maxima**).

Le sous directeur Adjoint répond qu'à ce jour, il ne peut apporter une réponse ferme et positive à la demande de l'EPA-VNF, compte tenu du nombre important des dossiers remontés et du fait que l'ensemble des harmonisateurs ont exprimé la même demande.

Force Ouvrière rappelle son exigence du maintien du Tableau d'avancement au titre du TRGS pour le corps des TSDD.

Le sous directeur adjoint répond que cette pratique continue d'être appliquée pour les TSDD, contrairement au SACDD, pour lesquels elle a été supprimée. Pour autant, il précise que dans les faits les promotions en SACDD se font bien dans l'esprit d'un TRGS. Il confirme que le Ministère ne souhaite pas supprimer le TA TRGS pour les TSDD.

Force Ouvrière rappelle au ministère son engagement non tenu, de 2012 suite au NES, de promouvoir sur 5 ans tous les TSDD du premier niveau de grade au deuxième niveau. Enfin suite à des interrogations récurrentes, il confirme que le plan de requalification ira bien à son terme, et qu'il est précisément en train de mobiliser ses équipes pour traiter le volume de dossiers sans précédent qui en résulte.

Concernant le plan de requalification de B en A, le sous directeur adjoint indique que les règles de gestion de la CAP des ITPE sont appelées à évoluer pour tenir compte de l'augmentation sans précédent du nombre de postes : 100 en 2017 et 100 en 2018, contre une vingtaine les années précédentes.

Force Ouvrière se félicite de l'augmentation très importante du volume de promotion pour la LA ITPE en 2017 et 2018, et assure que l'accueil des promus dans le corps des ITPE ne posera aucun problème.

Échanges avec les représentants du MEEM sur le PPCR :

Mme la Chef de bureau DRH/MGS3 rappelle que le PPCR (**Parcours Professionnel Carrière et Rémunération**) est une réforme statutaire qui concerne l'ensemble des catégories de la fonction publique. L'une des mesures de ce protocole consiste à mettre chaque corps en 3 niveaux de grade. Elle estime que c'est une bonne chose, notamment par le fait qu'actuellement le 1^{er} niveau de grade des PE-TPE est recruté avec un traitement (salaire) au niveau du SMIC.

Force Ouvrière dénonce cette réforme (et rappelle que contrairement à d'autres, elle n'a pas signé le protocole) qui va avoir des effets néfastes pour l'ensemble des fonctionnaires, et insiste plus particulièrement sur les conséquences pour les personnels d'exploitation : les AES vont être positionnés au même niveau que les CEE dans le grade C2 et l'accès à la catégorie B pour les CEEP futurs C3, restera très limité : 3 ou 4 postes par an soit même pas un par Direction Territoriale. **Force Ouvrière revendique** une augmentation significative des flux de promotion pour ces agents, afin de leur maintenir un réel débouché et qu'ils ne soient pas les grands perdants de cette réforme.

Force Ouvrière demande également l'attribution de bonifications pour service actif pour les personnels d'exploitation, et regrette que cette revendication ne soit pas portée par les OS signataires du PPCR.

Mme la Chef de bureau DRH/MGS3 répond qu'elle envisage de proposer un passage des CEE issus du concours à CEEP sur deux ans (2017 et 2018). Il y aurait une première vague de promotion en 2017, sur la base des règles actuelles des promotions, et une deuxième vague plus importantes du fait de la nouvelle construction de ce corps en 3 grades. Cela devrait mécaniquement offrir plus de promotions. Elle ajoute que la priorité serait donnée aux CEE exerçant des missions d'encadrement. Concernant la liste d'aptitude au grade de TSDD, le flux de promotion est déterminé par l'application du taux de pro/pro du corps d'accueil, et il n'y a aucune marge de manœuvre pour augmenter le nombre de promotion en catégorie B.

Force Ouvrière indique qu'il n'est pas concevable de limiter aux seuls CEE en situation d'encadrement l'accès au grade de CEEP. Pour **Force Ouvrière**, les CEE affectés sur des postes fonctionnels doivent également bénéficier de cette mesure. **Force Ouvrière exige** que l'accès au grade de CEEP se fasse par un **reclassement automatique** et non pas dans le cadre d'un tableau d'avancement, et que ce dispositif soit appliqué à l'ensemble des CEE.

Le décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des fonctionnaires relevant de la catégorie C de la fonction publique de l'État, des dispositions du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique qui prévoit une nouvelle structure de carrière pour les fonctionnaires de cette catégorie. Cette nouvelle

structure de carrière comporte trois grades, dotés de nouvelles échelles indiciaires de rémunérations dénommées C1, C2 et C3 pour la plus élevée. Il prévoit également un cadencement unique d'avancement d'échelon. Il procède au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière mise en place à compter du 1er janvier 2017

On se dirige donc vers 3 grades et 3 échelles indiciaires :

- C1 : Agents d'exploitation ce grade serait conservé,
- C2 : Agents d'exploitations spécialisés et CEE. La nouvelle dénomination serait Agents d'exploitation Principaux
- C3 : Chefs d'équipe d'exploitation et Chefs d'équipe d'exploitation Principaux les deux issus du concours sur deux ans. La nouvelle dénomination serait Chef d'équipe d'exploitation.

De plus, on ne sait pas où se situera le concours, si ce sera entre C1 et C2 ou de C2 à C3. Cela engendrera forcément une réforme de notre statut avec quelles conséquences ? Le tout sans aucune promotion supplémentaire en B !

**C'EST PUREMENT
SCANDALEUX !**

Le sous directeur adjoint rappelle que ce dossier est géré par la Fonction Publique et que le MEEM ne dispose pas d'une très grande marge de manœuvre pour gérer les effets de bord tels que ceux qui viennent d'être évoqués. Il maintient la proposition visant à promouvoir les CEE en CEEP sur 2 ans.

Concernant les C administratifs, le ministère nous confirme que les AAP2 et les AA1 vont fusionner à la même échelle. Cet arbitrage de la DGAFP, qui prévoit trois niveaux de grade pour le corps des adjoints est contraire à la revendication de **FORCE OUVRIERE**. En effet, nous revendiquons pour ce corps deux niveaux de grade à l'échelle 5 et 6.

Les DSC **Force Ouvrière** représentants
les personnels de l'EPA-VNF

