



FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS ET DES SERVICES  
**SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS**  
**DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT**  
**FORCE OUVRIÈRE**

# CAHIER REVENDICATIF



**Paris, le 02 juin 2020**

# SOMMAIRE

## **COLLÈGE OPA :**

**Ouvriers des Parcs et Ateliers**

## **COLLÈGE CATÉGORIE A :**

- **Attachés d'Administration de l'État (AAE)**
- **Chargés de Recherche et Directeur de Recherche du Développement Durable,**
- **Architectes Urbanistes de l'État (AUE)**
- **Personnels non titulaires (PNT)**

## **COLLÈGE SACDD :**

**Secrétaires Administratifs et de Contrôle du Développement Durable**

## **COLLÈGE TSDD :**

**Techniciens Supérieurs du Développement Durable**

## **COLLÈGE PE :**

**Personnels d'Exploitation**

## **COLLÈGE C ADMINISTRATIFS :**

**Adjoints Administratifs**

## **COLLÈGE C TECHNIQUES :**

- **Dessinateurs**
- **Experts Techniques**
- **Adjoints Techniques**
- **Agents non titulaires Berkani**

**COLLÈGE**

**Ouvriers des Parcs et Ateliers**



## RECRUTEMENTS

Les Ouvriers des Parcs et Ateliers de l'État et des Bases aériennes (OPA), Ouvriers d'État affectés dans les Services et Établissements publics du MTES, subissent le moratoire sur le recrutement imposé depuis 2011 par le gouvernement à tous les Ouvriers d'État, après un rapport de la Cour des comptes. En juin 2016, la Ministre de Fonction publique GIRARDIN, annonce à l'Assemblée nationale la levée immédiate du moratoire et l'obligation d'entreprendre des discussions pour des rénovations statutaires et de gestion, dans les Ministères qui gèrent des Ouvriers d'État, annonce ensuite confirmée aux Organisations Syndicales par son Cabinet au Ministère de la Fonction Publique, en juillet 2016. Cette double annonce a créé un certain espoir pour leur avenir chez les OPA, mais concrètement, elle n'a pas vraiment été suivie de faits. Le 21 juin 2018, le secrétaire d'État Olivier DUSSOPT, lors d'une réunion avec FO et CGT à BERCY, a sonné la fin des espoirs de recrutement pour les OPA : pas de recrutement d'OPA mais des CDD à leur place !! Depuis, les OPA subissent la double peine : pas de recrutement OPA sur leurs postes vacants et baisses drastiques des effectifs.

**FORCE OUVRIÈRE** exige l'arrêt des suppressions de postes d'OPA et demande le recrutement immédiat d'au moins 200 ARL, besoins réels actuels des Services et Établissements en recrutement OPA pour faire face à leurs obligations de sécurité des usagers et des citoyens, mais également pour permettre des conditions de travail et de sécurité acceptables pour les Personnels. L'utilité des connaissances techniques spécifiques des OPA est totalement reconnue, pour permettre aux Services et EP du Ministère d'assurer leur fonctionnement. Le recrutement sous statut doit reprendre pour assurer, dans la durée, la continuité du fonctionnement technique des Service et EP du Ministère.

## RÉNOVATION STATUTAIRE

Dans la suite du dossier d'intégration des 4300 OPA des anciens Parcs de l'Équipement, les négociations de toilettage des textes de gestion des OPA devaient débiter en septembre 2016, comme annoncé aux syndicats lors de l'audience à la Fonction publique, en juillet 2016. Or, il a fallu plusieurs interventions des syndicats, dont notamment **FORCE OUVRIÈRE**, au CTM de décembre 2016, pour enfin avoir une première réunion plénière au Cabinet ROYAL le 2 février 2017, lors de laquelle un consensus unanime (Administration et Syndicats) demandait la fonctionnarisation des OPA, et une deuxième le 1er mars 2017. Malgré des bilatérales qui ont permis des discussions de préparation, avec notamment des propositions concrètes et argumentées de la part de **FORCE OUVRIÈRE**, l'Administration du MTES et la Fonction publique ont tout mis en œuvre pour ne pas avancer sur ce dossier. Un rendez-vous de présentation d'un projet de nouvelle grille unique de classifications OPA était prévu fin mai 2017, mais la réunion ne s'est jamais tenue...Le Ministère a pourtant prévu de reprendre les négociations dans son Agenda social 2018 pour ce dossier. A force de persévérance, notamment avec l'implication active de la part de **FORCE OUVRIÈRE**, une nouvelle grille « simplifiée » des OPA a été enfin publiée en novembre 2019, même si la revalorisation salariale de celle-ci n'était pas à la hauteur de l'attente des OPA. De plus, les Syndicats ont subi un chantage inacceptable de la part de la DGAFP, leur demandant de supprimer les articles sur le recrutement OPA sur le Décret de 65, comme condition pour bénéficier de la nouvelle grille. Les Syndicats ont tenu, heureusement.

**C'est pourquoi, FORCE OUVRIÈRE exige la reprise des négociations sur la base de ses revendications, à savoir :**

- Reprise immédiate du recrutement sous statut OPA.
- revalorisation salariale de toute la grille OPA, tenant compte du gel des rémunérations depuis 10 ans, comme sur notre proposition de grille simplifiée, mais à minima l'équivalent de 20 point d'indice d'augmentation à toutes les classifications.

- suppression des abattements de zone de paye, avec la zone 1 pour tous les OPA.
- l'application des engagements - non respectés - de deux ministres, revalorisant la prime d'ancienneté à 30 %.
- harmonisation et valorisation du régime indemnitaire pour tous les OPA.
- forfaitiser à tous les OPA l'attribution de la prime Complément annuel (CA).
- l'application de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) à tous les OPA.
- Possibilité d'accès pour les OPA des formations dispensées aux écoles du Ministère (ENTE et ENTPE)
- élaborer les textes de gestion qui permettent aux OPA des mobilités analogues à celles de fonctionnaires (détachement, mise à disposition, ...) à hauteur des demandes et des attentes, y compris pour les OPA MADSLD.

## PENSIONS

### FORCE OUVRIÈRE :

- réaffirme son attachement indéfectible à l'affiliation des OPA au FSPOEIE, partie intégrante du statut des OPA.
- Demande l'intégration de toutes les primes au montant pris pour le calcul de la pension.
- exige un dépistage immédiat et un suivi de tous les OPA actifs et retraités qui sont ou ont été exposés à l'amiante ou à d'autres produits reconnus nocifs pour la santé.
- exige l'application immédiate et sans restriction du décret relatif au mouvement d'aéronefs.
- revendique l'extension du dispositif amiante à tous les OPA.
- revendique le départ à la retraite à taux plein pour tous les OPA après 37,5 années de cotisation.

## SERVICES DU MINISTÈRE ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

### FORCE OUVRIÈRE :

- exige un dispositif de maintien des rémunérations pour tous les OPA dont les services ou établissements sont ou seront restructurés ou transférés.
- exige notamment pour les Établissements publics, le maintien du statut et le recrutement d'OPA quel que soit leur statut juridique. Pour **FORCE OUVRIÈRE**, le retard pris dans les négociations pour la rénovation statutaire ne doit pas être un prétexte pour déroger au statut ni créer d'autres textes de gestion pour les OPA.
- s'oppose à toute externalisation des missions et exige la pérennisation des postes d'OPA dans les DIR, les DIRM et autres services de l'État.
- exige l'égalité dans le déroulement de carrière et la rémunération des OPA quel que soit leur Service d'affectation, établissement public, ou collectivité.
- revendique la préservation de l'indemnité outre-mer.
- revendique la mise en place de formations spécifiques et accompagnées de moyens pour tous les OPA, notamment pour ceux affectés à de nouvelles missions, mais aussi pour faire face à l'évolution des métiers.

## **FORCE OUVRIÈRE REVENDIQUE EGALEMENT:**

- l'instauration d'un treizième mois.
- La mise à jour juridique des textes de gestion découlant de la création de la nouvelle grille OPA : Arrêté d'adaptation de la prime d'expérience, Arrête et Décret retraite pour les OPA MADSLD du périmètre de la Loi du 26 octobre 2009.
- une revalorisation de la prime de métier pour tous les OPA, notamment pour les OPA n'ayant pas bénéficié d'un protocole particulier (OPA-MAD).
- que l'ensemble des primes soit pris en compte dans le calcul de la retraite.
- le versement de la prime d'ancienneté à raison de 1% par an.
- la revalorisation de l'indemnité spécifique de plongée pour les OPA scaphandriers, laquelle est gelée depuis plus de dix ans.

## **OPA MIS A DISPOSITION DES COLLECTIVITÉS SANS LIMITATION DE DURÉE (OPA MADSLD)**

**FORCE OUVRIÈRE** attire l'attention du Ministère sur la situation particulière et difficile des 400 OPA qui ont souhaité rester à l'État, en situation de MADSLD dans les Collectivités.

**FORCE OUVRIÈRE** demande pour ces Personnels des garanties de possibilité de déroulement de carrière et de gestion conforme aux textes statutaires de gestion OPA. Même si après les élections de décembre 2018, la cartographie des CCOPA qui les concerne a changé, les OPA MADSLD continuent à subir le mépris des Collectivités lors des promotions ! Le Ministère doit réagir et veiller au respect de leurs droits statutaires pour leur permettre un déroulement de carrière!

En ce sens, **FORCE OUVRIÈRE** revendique la mise en place immédiate d'une charte garantissant un cadre commun de gestion pour tous les OPA et une exige une attention particulière du MTES sur le respect de cette charte par les Collectivités.

# **COLLÈGE CATÉGORIE A**

- ♦ **Architectes Urbanistes de l'État,**
- ♦ **Chargés de Recherche et Directeur de Recherche du Développement Durable,**
- ♦ **Attachés d'Administration de l'État, Personnels non Titulaires**

*la force syndicale*

**FORCE OUVRIÈRE** constate que toutes les mesures prises au nom de la Modernisation de l'Action publique (MAP) et de la réduction des dépenses publiques sont les volets d'une même offensive de destruction du service public républicain et du statut général des fonctionnaires. Face à cette offensive à laquelle l'ensemble des fonctionnaires, déjà malmené par la RGPP, ancêtre précurseur de la MAP et de l'acte 3 de la décentralisation, est confronté, **FORCE OUVRIÈRE revendique** :

## **ARCHITECTES URBANISTES DE L'ÉTAT (AUE)**

Dans le contexte d'évolution des ministères, les AUE sont des cadres laissés pour compte. Bien que leurs compétences et qualifications soient essentielles pour la mise en œuvre des politiques de développement durable, construction, urbanisme, ville et territoires, leur positionnement hiérarchique est méprisé et sacrifié à la lutte des grands corps de L'État.

Aujourd'hui, les AUE demandent l'aboutissement des promesses de revalorisation de leur statut, de leur gestion et de leurs parcours professionnels comme ont pu en bénéficier les autres corps d'encadrement supérieur. Sur ces points, **FORCE OUVRIÈRE revendique** que les dispositions suivantes soient conduites sans délai :

### **La grille indiciaire et le régime indemnitaire**

**FORCE OUVRIÈRE exige que :**

- ◆ la parité indiciaire des corps A+ soit respectée,
- ◆ le régime indemnitaire soit aligné sur celui des corps d'encadrement supérieur.

### **Les parcours professionnels**

Depuis la réorganisation des ministères, les AUE sont écartés des postes d'encadrement supérieur et des emplois fonctionnels en raison de la concurrence des autres corps. Un vrai déroulement de carrière implique à l'échelle du corps qu'un certain nombre de postes d'encadrement supérieur et des emplois fonctionnels leur soient réservés notamment dans les domaines de l'aménagement, la construction, l'environnement et le développement durable pour développer les politiques publiques sur lesquelles ils sont les mieux qualifiés.

### **Recrutement, Formation post-concours et prise de poste**

**FORCE OUVRIÈRE revendique :**

- ◆ La mise en place d'une préparation au concours d'AUE comparable à ce qui est offert pour les autres corps, le soutien des cursus déjà existants et l'information des étudiants dans les formations initiales des écoles d'architecture,
- ◆ L'élaboration d'un programme de recrutement à long terme permettant d'assurer les compétences pour l'avenir et les capacités d'innovation,
- ◆ Un suivi de la formation post-concours, et des premiers postes pour tracer un parcours de carrière ouvert et utile à la mise en place des politiques de développement durable.

### **Gestion du corps**

**FORCE OUVRIÈRE exige :**

- ◆ Une réflexion stratégique et l'élaboration d'un projet ministériel sur le devenir du corps des AUE qui tiennent compte des compétences spécifiques des AUE,
- ◆ Le retour à une CAP interministérielle en lieu et place du comité de suivi avec une gestion centralisée par le MTES.

# CHARGÉS DE RECHERCHE ET DIRECTEURS DE RECHERCHE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

## Les parcours professionnels

Le sentiment est aujourd'hui partagé par nombre de CR/DR qu'ils ne disposent pas des clés pour être réellement acteurs de leurs parcours professionnels, ni de la liberté de pouvoir enrichir leurs compétences en diversifiant leurs postures et domaines d'intervention en dehors du strict domaine de la recherche. Par ailleurs, les processus de recrutement et de promotion apparaissent souvent comme peu transparents.

### **FORCE OUVRIÈRE revendique :**

- la mise en place, de manière concertée, d'une charte de gestion :
  - o Pour clarifier les critères d'évaluations pour les avancements de grades et changements de corps,
  - o Pour clarifier des processus de mobilités des chercheurs et les modes de valorisation des parcours internes à la recherche, ou en allers-retours avec d'autres postures,
  - o Pour expliciter auprès de chaque CR/DR le rôle et le fonctionnement de la COMEVAL.
- le renforcement des moyens dédiés au fonctionnement de la COMEVAL, tout en améliorant la lisibilité de ses travaux vis-à-vis de l'ensemble des CR/DR,
- la garantie de pouvoir exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles quel que soit l'établissement public de rattachement,
- la conservation du caractère dérogatoire des textes statutaires ministériels pour maintenir un système de taux de promotion unique pour chaque corps.

### **Pour une carrière de chargé de recherche vraiment revalorisée !**

Le déroulement de la carrière d'un chercheur du DD est aujourd'hui en souffrance par la carence de postes DR, dont l'ouverture dépend du seul bon vouloir de l'employeur. Ce qui génère une situation de blocage pour un certain nombre de CR1 actuellement au dernier échelon de leur grade, sans parler des autres CR1 disposant d'une expérience suffisante (parfois dès l'échelon 4) pour prétendre au corps de DR.

FORCE OUVRIÈRE rappelle que, depuis longtemps, l'impossibilité d'accéder à un poste de DR, représente une condition démotivante pour beaucoup d'agents qui ne se sentent pas considérés suffisamment en matière de rétribution salariale et de reconnaissance scientifique par rapport à leurs expériences de recherche et de gestion de la recherche, ou de leur investissement actif dans les évolutions structurelles de leurs établissements. De ce point de vue, la réforme statutaire engagée en 2017 comprenant la création d'une grade de CR Hors-Classe ne doit en aucun cas se solder par la fermeture de l'accès au corps de DR !

Concernant l'accès au nouveau grade de CR Hors-Classe, celui-ci ne saurait se résumer à se limiter aux seuls CR1 du dernier échelon. Cela en limiterait l'accès en fin de carrière, logique sous tendue par le PPCR !

Si les conditions d'accès au grade de CR-HC sont imposées par décret et ne peuvent pas être modifiée (homologie au décret des CR/DR du MESR : avoir atteint le 7<sup>ème</sup> échelon et avoir 4 ans d'ancienneté dans le corps), le ministère doit définir et défendre en interministériel le taux de promus/promouvables qui permet de définir le nombre de promotions par an. Dans les autres EPST sous tutelle du ministère de la recherche, ce taux est en général de 100%.

### **FORCE OUVRIÈRE revendique :**

- la fixation, par égalité de traitement, du taux promotion à 100% pour les CR du développement durable, condition permettant de répondre à l'engagement général de la DGAFP de permettre un déroulement de carrière sur (au moins) deux grades,
- la défense du caractère de voie de promotion interne pour l'accès au grade de CR hors classe (et ne pas contourner l'accès au corps de DR), en y limitant le recrutement externe direct,

- le maintien d'un taux d'ouverture de poste de DR suffisant pour que la promotion de CR à DR comme le parcours normal de gestion des chercheurs,
- la prise immédiate des arrêtés de reclassement en souffrance, condition incontournable pour préparer les reclassements dans le nouveau statut.

### **Pour une mobilité dynamisée et facilitée !**

Contrairement à d'autres corps, les spécificités des corps de CR/DR limitent largement les possibilités de mobilité entre établissements exerçant dans la recherche, et plus largement vers d'autres postures en lien avec nos domaines de spécialité mais en dehors du strict milieu de la recherche. Les velléités de certains CR/DR se trouvent aujourd'hui conditionnées soit à une logique de « troc » entre établissements, soit à une exigence drastique de devoir quitter son corps et faire une croix sur sa carrière. Tout en veillant à ce que ces mouvements aient un sens pour la carrière scientifique des agents et les thématiques de recherche portées par les établissements, il convient de créer les conditions et les outils qui permettraient de faciliter les mobilités entre établissements sous tutelle du MTES, et valoriser les parcours en allers-retours avec des postures « hors recherche stricte ». Une condition aussi pour permettre aux CR/DR de disposer des atouts pour s'adapter aux évolutions parfois brutales que leurs établissements ou domaines subissent.

### **FORCE OUVRIÈRE revendique :**

- la facilitation de passerelles entre établissements, par une politique et des outils inter-établissements pilotés par la DRH et la DRI,
- l'accès des CR/DR aux listes de postes vacants publiées par le ministère, et y inclure de manière transparente les offres de postes dans le secteur de la recherche,
- l'accès à la mobilité d'un CR/DR sur un poste en dehors de la recherche stricte, sans avoir à quitter son corps et en le valorisant dans sa carrière.

### **Pour des rémunérations vraiment revalorisées !**

Au-delà de l'application d'une grille indiciaire, la rémunération des CR/DR est composée d'une part indemnitaire basée aujourd'hui sur la PSR (Prime de Service et de Rendement). Une part de rémunération largement en retrait en montant par rapport à la plupart des autres corps ministériels, différentiel nullement comblé par la grille indiciaire spécifique des CR/DR.

Contre l'avis des organisations syndicales, la DGAFP a décidé de remplacer l'ensemble des régimes existants par le RIFSEEP. FO a dénoncé la mise en place de ce nouveau régime, outil conçu pour bloquer les rémunérations à l'instant, puis être en mesure de les diminuer dans la durée, tout en introduisant une part croissante d'individualisation.

### **FORCE OUVRIÈRE revendique :**

- que le RIFSEEP pour les CR/DR ne soit pas modulé et qu'il ne constitue pas un régime d'évaluation parallèle à la Commission d'évaluation,
- que le RIFSEEP permette une augmentation de la rémunération indemnitaire des CR/DR, dont certains n'ont pas eu de revalorisation depuis de nombreuses années, ainsi que de réduire les écarts avec les autres corps ministériels.

## **ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT**

### **CIGEM**

La mise en place du CIGEM est annoncée comme l'amélioration du déroulement de carrière des attachés. Or, le 1<sup>er</sup> niveau de grade est sacrifié, car le ratio promus/promouvables est fortement amputé, qui passe de 10 % à 7 %.

**FORCE OUVRIÈRE exige** que les attachés du 1<sup>er</sup> niveau de grade ne soient pas les sacrifiés de ce nouveau statut.

**FORCE OUVRIÈRE exige** que le ratio promus/promouvables pour l'accès au grade d'attaché principal soit au moins égal au ratio du MTES avant son adhésion au CIGEM.

## Déroulement de carrière

L'accès aux corps d'encadrement supérieur pour le corps des attachés est limité.

### **FORCE OUVRIÈRE exige :**

- ◆ L'amélioration des conditions d'accès aux postes d'encadrement supérieur et emplois fonctionnels pour favoriser l'accès au GRAF et donc aux corps d'encadrement supérieur,
- ◆ Le rééquilibrage du corps entre les grades pour permettre un réel flux de promotion,
- ◆ La réduction de la durée des échelons du premier grade.

## Concours et Formation

Le nouvel examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal comporte une seule épreuve orale.

**FORCE OUVRIÈRE exige** le maintien d'une formation de qualité assurée par le MTES pour la formation continue et la préparation aux examens et concours.

## Régime indemnitaire

Les attachés sont soumis au RIFSEEP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**FORCE OUVRIÈRE revendique** l'amélioration du régime indemnitaire, au regard des autres entités ministérielles, par la révision en profondeur des règles de gestion afin de ne pas bloquer les mobilités et favoriser la diversité et l'enrichissement des parcours professionnels, avec :

- ◆ une augmentation de l'IFSE lors de changement de groupe descendant,
- ◆ des valorisations de l'IFSE pour des changements de poste à l'intérieur des mêmes groupes de fonction,
- ◆ une augmentation des revalorisations d'IFSE prévue en cas de promotion au grade supérieur.

### **FORCE OUVRIÈRE exige :**

- ◆ la suppression du 4<sup>ème</sup> groupe de fonction,
- ◆ une évolution uniquement à la hausse de l'IFSE,
- ◆ le maintien du régime indemnitaire en cas de mobilité,
- ◆ la mise en œuvre effective du CIA.

## Valorisation des compétences

Le retrait du domaine « Ressources humaines, organisation et fonctions juridiques » dans les comités de domaine impacte directement la reconnaissance de l'expertise des attachés affectés sur les métiers supports mais essentielles à l'exercice des missions du METS.

**FORCE OUVRIÈRE dénonce** cette atteinte portée sans concertation à la reconnaissance des attachés affectés sur ces fonctions et l'absence de mesures de compensation.

**FORCE OUVRIÈRE revendique** la mise en œuvre de possibilités de reconnaissance des missions d'expertise tenues par les attachés et la prise en compte de la reconnaissance en spécialiste ou expert dans le régime indemnitaire.

## **PERSONNELS NON TITULAIRES ET CONTRACTUELS**

**FORCE OUVRIÈRE constate** que la part des personnels non-titulaires dans la Fonction publique est en hausse constante ; il dénonce cette progression de l'emploi précaire (contrat à durée déterminée CDD ou contrat à durée indéterminée CDI) qui fragilise l'édifice statutaire et participe à la mise en place d'une Fonction publique d'emploi.

**FORCE OUVRIÈRE rappelle** qu'il combat l'avènement d'une deuxième Fonction publique fondée sur le contrat, dont le mode de recrutement et de gestion sont contraires aux principes et aux règles de fonctionnement d'une Fonction publique de carrière, laïque et républicaine.

### Précarité

Les contractuels précaires en poste en services ou dans les établissements n'ont aucune garantie de l'emploi, même s'ils sont recrutés en CDI. Les PNT (règlement intérieur propre à un établissement public ou issu d'une circulaire ministérielle) ne disposent que trop rarement de possibilités négociées de déroulement de carrière.

Pour les contractuels précaires dont le CDD n'est pas renouvelé, **FORCE OUVRIÈRE revendique** une indemnité de fin de contrat équivalent à 10% de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat conformément aux dispositions du code du travail. Que lors d'une rupture de contrat, tout soit mis en œuvre afin de réduire au maximum les délais pour le versement des indemnités chômage afin que les agents ne se retrouvent pas pendant des mois sans revenu.

70% des agents de catégories B et 100% des agents de catégorie C sont recrutés sous des contrats à temps de travail imposé. **FORCE OUVRIÈRE revendique** la transformation automatique et sans condition en contrat à temps plein pour les agents qui le demandent.

La condition de contractuels précaires n'accorde pas des garanties suffisantes d'indépendance et de neutralité conférées par le statut général dans l'exercice des missions. Pour ces agents, la meilleure réponse reste la titularisation.

**FORCE OUVRIÈRE dénonce** la précarité des agents recrutés pour les besoins des cabinets ministériels qui, comme c'est le cas en ce moment, sont soumis à une gestion inhumaine et brutale des conditions de renouvellement ou non renouvellement de leur contrat. Au-delà de la précarité, ces situations de stress et d'angoisse les traumatisent encore plus et émettent des signaux forts de risques psychosociaux.

**FORCE OUVRIÈRE exige** la fin du recours à la précarité en multipliant les CDD avec multiples renouvellements alors que la loi permet dorénavant le primo-recrutement en CDI.

### Titularisation

Pour Force Ouvrière, à tout emploi pérenne doit correspondre un poste de titulaire conformément au statut général de la Fonction publique.

Constatant que tous les plans de titularisation mis en œuvre restent insuffisants, **FORCE OUVRIÈRE exige** la transformation des contrats précaires en emplois de non titulaires statutaires et permettant la titularisation de ceux qui le souhaitent.

Force Ouvrière attire l'attention des PNT sur les impacts possibles d'une titularisation tardive quant à leur régime de retraite. Tout agent exerçant un emploi permanent doit pouvoir être intégré dans un corps de fonctionnaires existant ou à créer.

Dans cette optique, **FORCE OUVRIÈRE revendique** le droit d'option pour tous les agents qui le souhaitent et la prise en compte de la totalité de leurs périodes de non titulaires pour leur reclassement.

**FORCE OUVRIÈRE exige** l'application immédiate de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite loi SAUVADET (« loi de déprécarisation ») à tous les personnels non-titulaires dans tous les services et les établissements publics et que l'organisation des concours prévus par la loi soient organisés tous les ans.

À cet effet, **FORCE OUVRIÈRE revendique** la mise en place de formation au plus près de l'agent pour la préparation aux examens et concours de titularisation.

**FORCE OUVRIÈRE exige** le reclassement des agents à un niveau de fonctions équivalent avec maintien de la rémunération, sans indemnité compensatrice.

### Droits des Non Titulaires

**FORCE OUVRIÈRE affirme** la nécessité de renforcer les attributions des CCP, pour l'égalité de traitement entre les agents.

A ce titre tout acte de gestion ou de modifications réglementaires doivent être abordés en leur sein et non au travers de réunions disparates.

**FORCE OUVRIÈRE refuse** la transformation des CCP en chambres d'enregistrement de décisions déjà prises n'ayant finalement pour but que de protéger l'État employeur.

**FORCE OUVRIÈRE revendique** une gestion nationale des contractuels précaires quelle que soit leur affectation dans les services des ministères ou dans les établissements publics.

**FORCE OUVRIÈRE exige** une information claire et précise concernant les droits et obligations auxquels sont soumis les contractuels et particulièrement les obligations contrôlées par la commission de déontologie.

**FORCE OUVRIÈRE revendique** la mise en place d'une convention de subrogation avec la CPAM, afin d'éviter des situations désastreuses en particulier pour les femmes contractuelles enceintes, qui doivent régler auprès du trésor public des doubles rémunérations avec des conséquences financières souvent plus importantes du fait de la modification du quotient familial.

**FORCE OUVRIÈRE exige** que le versement de la GIPA soit effectué dans les règles, et ce pour l'ensemble des agents contractuels qui peuvent y prétendre (y compris ceux partis).

### Déroulement de carrière

**FORCE OUVRIÈRE exige** pour l'ensemble des contractuels précaires une revalorisation de la grille indiciaire et de réelles possibilités de déroulement de carrière au regard des réformes appliquées aux corps de titulaires correspondants.

**FORCE OUVRIÈRE revendique** la mise en œuvre de la portabilité des CDI et du statut RIN depuis et vers d'autres ministères et administrations telle que la loi le permet,

**FORCE OUVRIÈRE revendique** l'alignement des salaires des agents BERKANI de droit privé sur ceux issus de la grille de salaire des agents BERKANI de droit public. Par ailleurs **le collège exige** la révision automatique de la grille en cas de rattrapage par le SMIC et la revalorisation de celle-ci à hauteur des échelles C2 et C3 des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique.

### Régime indemnitaire

Pour les règlements bénéficiant de primes, **FORCE OUVRIÈRE exige** la revalorisation du régime indemnitaire.

Pour les RIN, **FORCE OUVRIÈRE revendique** l'alignement à minima sur celui des Attachés.

**FORCE OUVRIÈRE exige** que le complément de rémunération des agents BERKANI soit transformé en régime indemnitaire, aligné sur celui des agents administratifs et techniques de la catégorie C, et harmonisé vers le haut quel que soit le poste tenu et la nature du contrat (public ou privé).

Pour les statuts ne bénéficiant pas de régime indemnitaire, **FORCE OUVRIÈRE revendique** l'augmentation des grilles indiciaires.

### Retraite

**FORCE OUVRIÈRE fustige** l'augmentation progressive et glissante de la durée de cotisation nécessaire pour percevoir une retraite complète.

Quarante ans c'était déjà trop !

**FORCE OUVRIÈRE revendique :**

- L'abrogation de la loi du 9 novembre 2010,
- Le retour aux 10 meilleures années pour le calcul de la retraite,
- La garantie de pouvoir partir à 60 ans avec une retraite complète.

D'une manière générale, les personnels non titulaires et contractuels subissent une érosion de leur pouvoir d'achat depuis des décennies. Dans le même temps des mesures catégorielles, même faibles, ont été mises en œuvre au sein de notre ministère et les personnels non titulaires en ont été écartés systématiquement. Aujourd'hui le constat est que par rapport à la plupart des autres corps ministériels, le différentiel de rémunération est largement en retrait à niveau de fonction ou de responsabilité équivalent.

**FORCE OUVRIÈRE exige** la mise en œuvre d'une revalorisation financière, par l'augmentation indiciaire des grilles ou de la valeur du point, compensant la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels non titulaires depuis plus de 20 ans et comblant ainsi le différentiel de rémunération avec les autres corps ministériels.

### **En conclusion générale pour les catégories A**

**FORCE OUVRIÈRE revendique** l'amélioration des conditions de mobilité des catégories A :

- ◆ l'amélioration des conditions de mobilité des catégories A,
- ◆ la suppression des zones de gouvernance régionales,
- ◆ un régime indemnitaire assurant le maintien du niveau de rémunération en cas de mobilité,
- ◆ la suppression de la notion de critère de durée de poste pour les mobilités,
- ◆ l'ouverture de tous les postes à l'ensemble des corps de catégorie A/A+,
- ◆ le retour aux 3 cycles de mobilité.



# **COLLÈGE SACDD**

**Secrétaires Administratifs et  
de Contrôle du Développement Durable**



Les SACDD exercent des fonctions diversifiées. Leurs compétences ainsi que leur capacité d'encadrement ne sont pas reconnues par nos ministères. Pour Force Ouvrière cette reconnaissance doit exister au travers de l'ensemble des garanties statutaires touchant notamment au recrutement, à la rémunération et au déroulement de carrière.

## RÉMUNÉRATION :

Pour les SACDD, Force Ouvrière revendique en matière de rémunération :

- l'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires du nouveau corps.
- L'arrêt du système de la prime dite RIFSEEP descendant de la PFR symbole dogmatique d'une politique d'individualisation des rémunérations.
- Une revalorisation substantielle du régime indemnitaire des SACDD aligné sur le régime le plus favorable des ministères.
- La revalorisation générale des traitements par l'augmentation immédiate minimum de 5 % et de 50 points d'indice de la grille indiciaire.
- L'intégration de l'ensemble du régime indemnitaire dans le traitement soumis à pension civile, sans perte du pouvoir d'achat.
- **La revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie B mise à mal et pénalisante pour les SACDD depuis le PPCR.**

60% des SACDD tout grade confondu avaient la cotation de poste PFR la plus basse. Cette situation inacceptable perdure avec la mise en œuvre du RIFSEEP.

À l'instar de attachés, le parcours professionnel des SACDD doit être reconnu et valorisé par une répartition cohérente entre les grades et les niveaux de fonctions. Il est totalement anormal qu'un SACDD de classe supérieure ou de classe exceptionnelle soit positionné sur la part fonction la plus basse. Le professionnalisme, l'expérience, l'expertise, et l'ancienneté doivent être appréciés à leurs justes valeurs. Tout comme un SACDD de classe normale doit pouvoir sur son 3<sup>ème</sup> poste avoir une cotation supérieure.

Cela permettrait davantage de fluidité dans la mobilité des agents.

Force Ouvrière rappelle ses revendications en la matière.

- L'IFSE n'offre pas une réelle valorisation des postes occupés dans une recherche de reconnaissance de l'expérience professionnelle mais seulement le placement dans un groupe de fonctions selon "un intitulé de poste" générique, et sans une véritable valorisation des missions exercées aussi nous demandons que la grille des cotations des postes soient entièrement revue avec une revalorisation financière en conséquence.
- L'encadrement n'est pas valorisé dans le RIFSEEP. Le collège SACDD exige l'abrogation de la condition du nombre d'agents composant une entité pour accéder à un groupe de fonctions supérieur. En effet la note de gestion RIFSEEP stipule : « La notion d'encadrement est considérée comme telle au titre de l'IFSE uniquement si le nombre total d'agents composant l'entité est au moins de 3. ». Avec les réformes et les diminutions d'effectif chroniques, le critère du nombre d'encadrés ne doit pas venir minorer les compétences nécessaires à tout encadrement quel qu'il soit. Cette condition est ressentie par les SACDD qui assument une responsabilité d'encadrement comme un prétexte fallacieux pour ne pas valoriser leur déroulement de carrière.
- La notion de spécialiste ou d'expert dans le sens comité de domaine qui a été posée comme critère incontournable pour effectuer une mobilité ascendante vers un groupe de fonction supérieur est une aberration pour les SACDD. En effet, il n'existe à ce jour aucun comité de domaine concernant la filière administrative. La notion d'expertise étant liée à l'agent plus qu'à la fonction, Force ouvrière demande que ce critère, tel qu'il est défini, soit assoupli et ne constitue plus un obstacle à la reconnaissance de l'expertise des SACDD alors même que cette reconnaissance est déjà admise après 3 postes occupés pour les attachés ou après 13 ans d'ancienneté pour les agents de catégorie C.

- La mise en œuvre du RIFSEEP ne règle pas les dysfonctionnements déjà connus avec la PFR liés aux différences de régimes indemnitaires des agents provenant d'un autre Ministère. Ainsi, on constate des cotations de postes inégales pour des fonctions et des fiches de postes identiques et cela dans les mêmes communautés de travail. Cette situation, qui est contraire au principe d'égalité de traitement, n'est toujours pas acceptable ni comprise par les agents concernés. **Le collège SACDD exige qu'aux agents exerçant une même mission dans un service soit attribué le même groupe de fonction, le plus favorable, et cela quel que soit le ministère d'origine.**
- **Le collège SACDD exige qu'aucune baisse de rémunération ne soit appliquée lors d'un changement de groupe dit descendant comme cela est le cas dans les autres départements ministériels.** En effet, il ne faut pas freiner les mobilités et permettre la valorisation du déroulement de carrière des SACDD. D'ailleurs, cette disposition de la note de gestion est en contradiction avec les principes même d'expérience professionnelle et de valorisation des parcours mis en avant par le décret DGAFP portant création de ce nouveau régime indemnitaire.
- Pour le collège SACDD, toute mobilité, ascendante ou non, contribue à diversifier les parcours. Elle doit s'accompagner d'une évolution financière positive incitative pour les SACDD.
- Tout changement de niveau de grade doit faire l'objet d'un changement de groupe de fonction ascendant.
- Le collège SACDD demande que, dès le 3<sup>ème</sup> poste occupé, tous les SACDD, y compris les nouveaux entrants, bénéficient d'un changement de groupe dit ascendant avec la revalorisation financière idoine.
- Le collège SACDD exige **une revalorisation pérenne de l'IFSE pour l'année 2020 pour l'ensemble des SACDD (administration centrale, services déconcentrés).**
- **S'agissant du CIA, le collège SACDD exige qu'aucune modulation de ce complément indemnitaire annuel ne soit appliquée.**
- **Le collège SACDD demande** que soit réinstaurées dans chaque service les réunions de commission indemnitaire. Pour Force Ouvrière, ces commissions sont garantes de la transparence du dispositif d'attribution.

## **LE RECRUTEMENT :**

S'agissant du recrutement nous rappelons notre attachement au concours national comme devant rester le seul moyen de recrutement pour entrer dans l'administration selon les quatre dispositifs statutaires que sont : le concours externe, le concours interne, la liste d'aptitude, et l'examen professionnel, comparativement à d'autres types de recrutement qui ne respecteraient pas les règles d'anonymat et d'égalité pour tous.

Nous demandons le recrutement par concours externe des SACDD directement dans le 2ème niveau de grade (classe supérieure) avec de réelles possibilités de promotions internes, non contraintes afin de reclasser les SACDD CN à SACDD CS.

## **LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :**

Force ouvrière exige le maintien d'une gestion nationale du corps des SACDD en opposition à la gestion par zone de gouvernance que nos ministères veulent nous imposer. Craintes augmentées par les propositions de certains préfets des nouvelles régions qui souhaiteraient gérer les personnels (mobilités, promotion...) au niveau de leur région.

Force Ouvrière réaffirme son attachement au rôle et aux prérogatives de la CAP nationale, existantes avant la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique, la CAP doit être l'unique instance de décision pour tous les actes de gestion concernant les SACDD.

Les SACDD doivent pouvoir avoir un déroulement de carrière correct et atteindre le dernier échelon du dernier niveau de grade à minima avant de partir à la retraite. Or, les taux pro/pro qui leurs sont proposés ne le permettent pas et soulignent le manque d'intérêt de nos ministères pour les SACDD : 11 % pour la classe supérieure et 10 % pour la classe exceptionnelle. **Ces taux doivent significativement augmenter.**

Force Ouvrière demande le passage systématique et hors contingentement de promotion au grade ou au corps supérieur avant la cessation d'activité.

Concernant l'accès à la catégorie A, un tiers de l'effectif des SACDD est au 3<sup>ème</sup> niveau de grade et exercent déjà des missions de catégorie A. Or, le nombre de postes offerts est ridiculement bas par rapport au nombre de promouvables. Aussi, l'augmentation conséquente du taux de promotion par liste d'aptitude et examen professionnel doit être envisagée.

Les perspectives du plan de requalification pour l'accession à la catégorie A sont loin de nous satisfaire. 200 postes offerts répartis sur 3 ans pour un peu plus de 6000 SACDD. Ce n'est pas la bouffée d'oxygène promise par la DRH! D'autant plus, qu'il s'agit d'un concours interne (CIGEM oblige!) ouvert à l'ensemble des fonctionnaires justifiant de 4 ans de service public.

Force Ouvrière demande que tous les SACDD CE qui occupent un poste de catégorie A soient systématiquement promus au grade d'Attaché, et qu'à minima 50 % de l'effectif des SACDD CE soient promus au grade d'Attaché et qu'ils puissent dérouler une carrière dans la catégorie A.

## LA MOBILITÉ :

Le passage de trois à deux cycles de mobilités puis depuis 2020 à un seul cycle est inacceptable et engendre des conséquences néfastes sur la vie des agents et des services.

Conséquences sur la vacance des postes par exemple qui est prolongée mais aussi sur la construction des parcours professionnels (parcours tant appréciés par l'administration pour proposer un agent à la promotion!). Les situations individuelles délicates, parfois graves devront quant à elles attendre. Force Ouvrière n'accepte pas cette modification de règle. Surtout aujourd'hui, dans un contexte de restructuration profonde des services, de réforme territoriale et de diminution d'effectif ces suppressions de cycles de mobilité est juste une ineptie.

Force ouvrière dénonce la double publication des postes sur les listes des deux niveaux de grade (B et B+) et s'oppose à la publication d'une seule liste de mobilité pour les catégories B. La fusion des listes B/B+ remet en cause les deux niveaux des statuts de catégorie B. Cette fusion va banaliser les niveaux de grade, dévaloriser la carrière, entraver l'accession à la catégorie A, et individualiser la gestion des carrières.

Force Ouvrière refuse la durée obligatoire de 3 ans sur un poste, durée imposée par l'administration sans aucune base réglementaire. Cette contrainte peut entraîner des situations individuelles délicates.

Force Ouvrière s'insurge contre les avis défavorables systématiquement mis par certains services à l'ensemble des postulants à l'exception de la candidature qu'ils veulent retenir. C'est inacceptable. Ces avis défavorables devraient rester limités. Ces pratiques sont un frein à la mobilité pour les agents.

Force Ouvrière s'inquiète du nombre croissant d'avis défavorables pour "profil". Chaque SACDD restant de plus en plus dans un domaine d'activité sans pouvoir évoluer ou changer de métier.

# **COLLÈGE TSDD**

**Techniciens Supérieurs du  
Développement Durable**



## STATUTS

**Force Ouvrière** dénonce la mise en place du NES (**nouvel espace statutaire**) B technique imposé en 2012. Ce statut impacte la promotion, la rémunération, et rallonge la carrière ainsi que l'âge de départ à la retraite ! Rappelons que la ministre de l'époque partageait l'analyse de **Force Ouvrière**.

**Force Ouvrière** exige l'effectivité du basculement de 75 % de l'effectif des TSDD à TSPDD sur 5 ans, conformément à l'engagement pris par l'administration pour les ex-contrôleurs des TPE lors de la mise en place du NES, ainsi que le reclassement en catégorie A des « ex emplois fonctionnels (EF) ». Nous n'avons cessé de demander le bilan de cette disposition, mais en vain.

## CARRIÈRE

Concernant le déroulement de carrière, **Force Ouvrière** exige :

- des ratios promus/promouvables permettant à chaque TSDD d'atteindre le dernier échelon du dernier niveau de grade,
- de réelles possibilités de promotions internes, non restreintes par le recrutement externe dans le 2<sup>ème</sup> niveau, afin de reclasser les TSDD à TSPDD
- le passage systématique et hors contingentement de promotion au grade supérieur ou au corps supérieur avant la cessation d'activité (TRGS).
- le reclassement des « ex CTRLP » au niveau de TSCDD.

Pour l'accès à la catégorie A, **Force Ouvrière** revendique :

- une augmentation conséquente du taux de promotion et du nombre de postes, au concours sur épreuves professionnelles et par liste d'aptitude afin de reclasser les TSCDD à ITPE,
- la finalisation effective du plan de requalification pluriannuel de B en A, conformément aux engagements initiaux en termes de calendrier et de volumétrie. Dans ce cadre, ne demandons que la note relative au plan de requalification soit mise en œuvre et que les TSDD requalifiés en A du fait qu'ils occupent déjà un poste de catégorie A, soient affectés sur leur poste.

## RÉMUNÉRATION

**Force Ouvrière** revendique une véritable revalorisation de la grille indiciaire par une réelle augmentation du point d'indice et le rattrapage des années blanches.

**Force Ouvrière** rejette et condamne le PPCR. **Force Ouvrière** refuse cette régression sociale pour les personnels et exige son abrogation. En effet le PPCR met un terme à la fonction publique de carrière, inscrite dans le statut général, en confinant les agents sur leur catégorie de recrutement avec un déroulement de carrière sur deux gardes.

**Force Ouvrière** exige pour la catégorie B, la revalorisation totale de la grille, un vrai déroulement de carrière et l'augmentation du débouché en catégorie A. Cette revalorisation doit contrairement au PPCR, supprimer toute inversion de carrière dans le cadre de promotions aux grades et aux corps supérieurs.

Les Indemnités Spécifiques de Service (**ISS**) et la Prime de Service et de Rendement (**PSR**) doivent être harmonisées sur les indices et les montants les plus élevés.

**Force Ouvrière** demande que soit organisé dans chaque périmètre d'harmonisation les réunions de concertation relatives aux propositions de coefficients de modulation individuels (CMI) et demandes de dérogation aux moyennes-cibles, relatives à l'indemnité spécifique de service (ISS).

**Force Ouvrière affirme** que la référence visant à interdire la transmission de certaines données individuelles est impropre à l'encadrement de l'information des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives, comme il ressort du contact pris par Force Ouvrière auprès de la Commissions d'Accès aux Documents Administratifs. La communication des données indemnitaires aux représentants légitimes des agents concernés relève donc de la volonté d'un "dialogue social".

**Force Ouvrière exige** la publication des projets de décrets et arrêtés concernant l'ISS, remis par **Force Ouvrière** lors du CTM du 24 mars 2017 et demande le paiement de l'année de retard accompagné d'un dégrèvement fiscal.

**Force Ouvrière exige** l'intégration des régimes indemnitaires dans le calcul des droits à pension.

**Force Ouvrière s'oppose** fermement à la mise en œuvre du système injuste et pernicieux du RIFSEEP et demande à y déroger pour les TSDD. Ce dispositif met en place le dogme de la politique d'individualisation et de baisse des rémunérations. Le RIFSEEP met en place l'inégalité de traitement entre agents. Ce régime indemnitaire met les agents en concurrence entre eux et est soumis à la volonté subjective hiérarchique. Le RIFSEEP peut aussi être générateur de perte de rémunération notamment pour les agents en logement pour Nécessité Absolue de Service (**NAS**).

**Force Ouvrière demande** que la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE) soit attribués au TSDD dans les DIR.

## MISSIONS

**Force Ouvrière exige** le maintien des missions dévolues au corps des TSDD et **revendique** leurs renforcements et développements afin de promouvoir un service public de qualité, pour tous, de manière égalitaire sur l'ensemble du territoire national.

## FORMATION

**Force Ouvrière revendique :**

- une formation obligatoire pour tous les nouveaux arrivants dans le corps,
- une formation « prise de poste » à chaque mobilité,
- le maintien des formations initiales par spécialités, en plus du tronc commun, avec des programmes dans l'intérêt des agents et des missions,
- un titre unique pour toutes les spécialités en sortie des écoles,
- des préparations aux concours pour tous et adaptées aux nouveaux concours.

Par conséquent, **Force Ouvrière exige** le maintien des écoles au sein des ministères.

## GESTION DU CORPS

**Force Ouvrière s'oppose et demande** l'abrogation de loi dite de « transformation de la fonction publique ».

**Force Ouvrière exige** le maintien de la CAP Nationale des TSDD :

- le maintien de la liberté d'appréciation de la CAP, parce que chaque agent a son histoire,
- la suppression des règles d'ancienneté requise par l'administration pour obtenir une mutation, car non statutaire,
- la prise en compte de l'expérience pour les promotions,
- le refus de valoriser la seule mobilité, car elle ne dépend pas que du choix de l'agent, mais aussi des offres de postes, de sa vie familiale et des contraintes associées.

### **Force Ouvrière exige :**

- les procès-verbaux de la CAP conformément aux règles,
- clarté et objectivité des critères de promotions,
- la révision annuelle de ces critères,
- l'arrêt des pré-CAP ou des CAP électroniques et légitimité exclusive de la CAP pour débattre des promotions

**Force Ouvrière réaffirme** son opposition à la liste mobilité commune B et B+ et demande que les CAP de corps soient respectées dans leurs prérogatives.

**Force Ouvrière rejette** catégoriquement le projet de charte de gestion présenté par la DRH, définissant des règles pour le recrutement, la formation, les mutations, les promotions basées sur des critères aléatoires comme des entretiens professionnels (certains n'étant même pas réalisés). Ce projet de charte de gestion vu par la DRH, ne propose pas les mêmes droits pour tous.

**Force Ouvrière s'oppose** à toute régionalisation de la RH, ainsi que toutes tentatives de gestion individuelle des carrières au niveau de la ZGE.

## **DIR**

Les directeurs des DIR mettent les TSDD, en tant qu'adjoint ou chef de centre, en première ligne pour gérer l'ingérable et ne les soutiennent pas dès lors qu'il y a des débordements, dans une situation de crise permanente du fait du manque de moyens et d'effectifs qui engendrent des organisations de travail plus que tendues. Ces situations portent atteinte à la santé physique et mentale de la hiérarchie de proximité, sans le soutien de l'administration pour ces chefs de centre. L'administration a fait le choix d'ignorer ces problèmes et les difficultés que rencontrent les chefs de CEI et de laisser la souffrance au travail se développer.

**Force Ouvrière réaffirme** son opposition à ce mauvais coup porté aux agents du ministère chargé des Transports dans le cadre du projet industriel du RRN.

**Force Ouvrière réaffirme** son opposition aux conditions dans lesquelles seront affectés les agents dans le cadre de l'attribution des compétences de la Collectivité Européenne d'Alsace (CEA). **Force Ouvrière demande** que les agents soient mis à disposition sans limitation de durée de cette collectivité.

**Force Ouvrière demande** que tous les moyens nécessaires soient mis en œuvre pour que le « réseau routier d'excellence » des DIR soit une réalité et permettent aux agents d'assurer leurs missions dans les meilleures conditions, à la hauteur de leur engagement professionnel.

## **SÉCURITÉ ROUTIÈRE**

**Force Ouvrière réaffirme** son opposition à ce mauvais coup porté aux agents du ministère chargé des Transports, et à cet ultime transfert destructeur de compétences et d'un service public jusqu'à présent tourné vers l'efficacité – non seulement financière – de la politique de sécurité routière.

## **SECRETARIAT GÉNÉRAL COMMUN**

**Force Ouvrière réaffirme** son opposition à ce mauvais coup porté aux agents des secrétariats généraux des DDI et DREAL par leurs transferts en préfectures ainsi que les missions afférentes, liées à la gestion des personnels. Cette réorganisation aura pour conséquence la négation des règles statutaires, des règles de gestion.

## MOBILITÉ

**Force Ouvrière s'oppose** à la fusion des listes B et B+ qui remet en cause les deux niveaux statutaires de catégorie B et met fin au statut de carrière. Cette disposition ignore et est contraire aux statuts de catégorie B composé de deux niveaux de responsabilité. Un agent B+ sera sur les mêmes missions qu'un agent B. En conséquence son dossier sera non recevable à la promotion en catégorie A.

**Force Ouvrière réclame** un retour au 3 cycles de mobilités, l'administration elle-même en démontrant le besoin, en instituant des cycles intermédiaires depuis le passage aux 2 cycles.

**Force Ouvrière revendique** le maintien du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers de corps.



# **COLLÈGE PE**

## **Personnels d'Exploitation**



Les personnels d'exploitation sont la principale composante, en termes de personnels des DIR et VNF où ils exercent leurs missions respectivement sur le réseau routier et sur le réseau fluvial national.

Ces personnels assurent un service 24h/24h, week-ends et jours fériés, 365 jours par an. Ils sont exposés aux intempéries, aux incivilités des usagers, ils sont souvent victimes d'accidents, souffrent fréquemment de problèmes physiques dus à la pénibilité, voire psychiques, la cause en étant la perte de repères, de reconnaissance et les pressions exercées par la hiérarchie.

Au regard de tous ces éléments et, bien d'autres, les personnels d'exploitation revendiquent :

#### **En termes d'échelle :**

- Le reclassement de tous les CEEP (C3) nommés avant le 1er janvier 2017 à TSDD B1, sans perte de rémunération, sans mobilité en préservant le régime indemnitaire et le service actif.
- Le reclassement à CEEP (C3) de tous les agents ex-AES qui ont été promus à CEE et qui, par application du PPCR au 1er janvier 2017, ont perdu le bénéfice indiciaire de cette promotion.

#### **En termes de carrière :**

- Augmentation du taux de promotion de AE (C1) à AEP (C2).
- Mise en place d'un examen professionnel pour que les agents AE (C1) puissent accéder au grade d'AEP (C2).
- Augmentation du taux de promotions par tableau d'avancement de CEEP (C3) à TSDD (B1) sans perte financière, sans mobilité imposée.
- Garantie d'un déroulement de carrière à minima sur deux grades et deux corps.
- Accès à la catégorie B par concours professionnel plus à la portée des agents en prenant en compte les spécialités à l'inscription.
- Mise en place d'un Plan de Requalification de C à B permettant une avancée de carrière significative.

#### **En termes de régime indemnitaire :**

- Reclassement des CEI au vu de l'augmentation des trafics et des travaux de nuit.
- Revalorisation de la PTETE pour les DIR et VNF à hauteur de 5000, 6000 et 7000 Euros, avec possibilité d'étalement sur deux/trois ans de cette mesure.
- Revalorisation de l'ISH, à hauteur des taux servis en HS de nuit (2012).
- Revalorisation de la PSR à hauteur d'un treizième mois et son déplafonnement pour les CEEP (2010).
- Revalorisation de l'astreinte (2015).
- Refus du passage au RIFSEEP ou tout autre régime indemnitaire assimilé.

#### **En termes de reconnaissance :**

dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 pour les agents des MTES/MCTRCT

- Bénéficiaire, tout comme les autres agents de la Fonction Publique, au versement d'une prime exceptionnelle pour assurer la continuité des services publics.
- Bénéficiaire de la reconnaissance du Covid19 en maladie professionnelle pour les agents ayant été en contact avec du public et ayant contracté, incidemment, la maladie.

# **COLLÈGE C ADMINISTRATIFS**

**Adjoints Administratifs**



Les Gouvernements précédents ont affiché la priorité donnée à la catégorie C, sans pour autant le traduire par des améliorations statutaires significatives, bien au contraire.

**Force Ouvrière** attaché à l'existence et donc à la défense du statut général de la Fonction publique et de ses statuts de corps particuliers continue à contester, refuser, combattre et exige le retrait des contre-réformes du précédent gouvernement que sont notamment le parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR), le RIFSEEP et toutes les remises en cause du cadre égalitaire de notre statut général.

**Force Ouvrière** affirme que le PPCR a principalement pour objectif d'accompagner les restructurations et les mobilités forcées imposées par la réforme de l'État, la réforme territoriale, ainsi que d'encadrer le dogme de la maîtrise budgétaire de la Fonction publique.

Les politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs se heurtent aux revendications et aux attentes des agents de la Fonction publique et notamment des agents de catégorie C, que sont les adjoints administratifs.

Suite à la rencontre avec les organisations syndicales, les principales intentions du nouvel exécutif ont été réaffirmées et notamment s'agissant de la Fonction publique :

- suppression de 120 000 fonctionnaires,
- blocage du point d'indice pour cette année encore,
- mise sous tutelle du ministère des finances de toute la Fonction publique,
- mise en place de la « numérisation » à tous les niveaux de la Fonction publique,
- généralisation et accentuation de la mobilité inter-Fonction publique.

Il s'agit d'une véritable déclaration de guerre contre la Fonction publique, le statut des fonctionnaires et les missions de service public.

Il est donc de notre responsabilité de réaffirmer le socle des revendications syndicales en défense des agents de la Fonction publique, et notamment de la catégorie C, comme les adjoints administratifs de nos ministères.

En effet, cela fait plusieurs années qu'ils sont confrontés aux diminutions des effectifs, aux suppressions de postes et des missions et donc à de continuelles réorganisations qui engendrent d'abord de très nombreuses situations de risques psycho-sociaux et ensuite une accentuation des mesures de mutualisation qui fait de l'adjoint administratif le « bouche-trou » de service.

**Force Ouvrière** vous demande de faire cesser immédiatement ces situations, plus une seule suppression de poste et de missions pour ces agents !

## CARRIÈRE

Concernant le déroulement de carrière, **Force Ouvrière** exige :

- un corps sur deux niveaux de grade,
- une augmentation des ratios promus/promouvables à l'intérieur du corps des adjoints administratifs permettant le passage automatique des promouvables au grade supérieur, comme cela se fait dans d'autres ministères,
- la modification du décret calculant l'assiette de promotions au tableau d'avancement afin que celle-ci soit identique à celle de l'examen professionnel **Force Ouvrière** considérant que les avancements de grade font partie intégrante du déroulement de carrière et s'oppose donc à l'ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade d'AAP 2.

➤ un véritable accès à la catégorie B par :

1 – **une augmentation conséquente du taux de promotion par liste d'aptitude et examen professionnel.** **Force Ouvrière** réaffirme la vocation des adjoints administratifs principaux à occuper des fonctions de catégorie B et, à ce titre, obtenir la promotion dans ce corps.

2 – **un véritable plan de requalification de C en B**, plan dont le ministère lui-même, via une étude diligentée par le CGEDD, estimait qu'il devait aboutir à environ 2700 promotions d'agents en catégorie B, au regard de leurs emplois, de leurs missions, et qui sont reconnus par leurs chefs de service. Pour rappel, sur 600 postes de promotions promis en 2016 par votre prédécesseur à ces agents de catégorie C, seulement 180 ont été validés cette année-là !

➤ le passage systématique et hors contingentement de promotion au grade ou au corps supérieur avant la cessation d'activité.

➤ la ré-restauration des mois de bonification supprimés par le PPCR.

## RÉMUNÉRATION

**Force Ouvrière revendique** l'ouverture de véritables négociations sur la base de notre projet de rénovation de grilles indiciaires avec notamment :

- un démarrage de la grille au minimum à 120 % du SMIC au premier niveau de grade,
- un rattrapage intégral du pouvoir d'achat : 16 % d'augmentation du point d'indice,
- une amélioration des grilles indiciaires offrant de véritables déroulement de carrières notamment dans le cadre de l'accès aux catégories ou aux corps de niveau de responsabilité supérieur,
- l'arrêt du système injuste du RIFSEEP, qui consacre l'individualisation des rémunérations et accentue les injustices et les inégalités de traitement,
- l'intégration de l'ensemble du régime indemnitaire dans le traitement soumis à pension civile, sans perte de pouvoir d'achat,
- l'harmonisation par le haut du régime indemnitaire.

**Force Ouvrière exige** la revalorisation totale de la grille de catégorie B, pour un vrai déroulement de carrière pour les agents de catégorie C. Cette revalorisation doit contrairement au PPCR, supprimer toute inversion de carrière dans le cadre de promotions aux corps supérieurs.

En effet, l'inversion de carrière, inacceptable pour **Force Ouvrière**, a imposé depuis 2016, à des adjoints administratifs proposés à SACNCDD, de renoncer à cette promotion tant espérée.

## ACTUALITÉ URGENTE !

**Force Ouvrière exige :**

- la validation des ratios promus/promouvables par la Fonction publique pour 2018,
- la connaissance de la proposition des ratios promus/promouvables faite par nos ministères à la Fonction publique, permettant la tenue de la CAP statutaire devant valider les avancements de grade des adjoints administratifs pour 2018.

# **COLLÈGE C TECHNIQUES**

- ◆ **Dessinateurs**
- ◆ **Experts Techniques**
- ◆ **Adjoints Techniques**
- ◆ **Agents non titulaires Berkani**

*la force syndicale*

Les gouvernements de la précédente mandature ont affiché la priorité donnée à la catégorie C sans pour autant le traduire par des améliorations statutaires significatives, bien au contraire. En effet, le parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR) et le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) que l'administration souhaite généraliser, nuisent aux perspectives de déroulement de carrière des agents, ne réduisent pas les inégalités de traitement et rendent problématique l'accès à la catégorie supérieure.

Les agents de catégorie C sont frappés par la poursuite continue des coups portés par les politiques publiques des gouvernements successifs (RGPP, MAP, loi NOTRe et leurs conséquences, notamment les réorganisations incessantes dont celles des services territoriaux de l'État, PPCR, RIFSEEP, DRH de la Fonction publique de l'État) contre leurs acquis statutaires et leurs conditions de travail. **FORCE OUVRIÈRE** dénonce la suppression massive des postes, des missions, des moyens dans une logique purement comptable d'austérité et demande la reconnaissance des agents de la catégorie C.

Sur le plan salarial, **FORCE OUVRIÈRE** dénonce la paupérisation générale des traitements dans la Fonction publique, avec le blocage du point d'indice depuis 2010, un simulacre de revalorisation pour solde de tout compte en juillet 2016 et février 2017 de 1,2 % d'augmentation. Cette revalorisation est très éloignée des 8 % de perte de pouvoir d'achat subit par les fonctionnaires entre 2010 et 2017.

**FORCE OUVRIÈRE** fustige le PPCR qui enferme la carrière des agents dans deux niveaux de grade avec un début de carrière juste au-dessus du SMIC pour ce qui concerne les personnels de catégorie C.

**FORCE OUVRIÈRE** constate que de plus en plus d'agents de catégories C réalisent des missions d'un niveau supérieur. **Le rapport du CGEDD du Ministère publié en 2013 le reconnaît explicitement.**

Par ailleurs, les personnels de catégories C sont les premières victimes des réorganisations devenues perpétuelles et sont les premiers visés par les mobilités forcées.

Les agents de catégories C sont situés en bas de l'échelle de la fonction publique, à ce titre ils doivent être défendus avec la plus grande détermination.

**En conséquence, le collège revendique pour les agents de la catégorie C techniques :**

- la fixation du premier indice de la grille égale à 120 % du SMIC.
- la refonte et la réelle revalorisation de la grille de salaire de la Fonction publique permettant a minima un déroulement de carrière complet dans le corps d'appartenance pour atteindre l'indice sommital du dernier niveau de grade, soit un véritable déroulement de carrière, en réduisant la durée dans les échelons.
- des corps de catégorie C techniques comportant une amplitude d'au moins 250 points d'indice (INM) sur 2 niveaux de grade.
- l'indice terminal de la catégorie C égal à l'indice terminal du premier niveau de la catégorie B.
- que tout agent de catégorie C technique doit terminer sa carrière à l'indice terminal du dernier niveau de grade de son corps conformément aux statuts.
- dans l'immédiat une augmentation des ratios promus/promouvables permettant ce déroulement de carrière complet dans les corps.

- une amélioration significative de l'accès à la catégorie B correspondant à la reconnaissance des fonctions exercées, par l'augmentation du nombre de promotions ce qui n'est réalisé que très à la marge au travers du plan de requalification en cours et dilué dans le temps.
- une gestion nationale des corps de catégorie C technique respectant les prérogatives des CAP nationales.
- un alignement par le haut des montants des régimes indemnitaires sur le plus favorable des agents travaillant dans les Services des Ministères.
- l'abandon de la mise en œuvre du RIFSEEP, le retour à un régime indemnitaire lié au corps et au grade pour les corps qui le subissent et arrêt de toute modulation des régimes indemnitaires.
- l'intégration de l'ensemble des régimes indemnitaires dans le traitement soumis à pension civile, sans perte du pouvoir d'achat à termes.
- la suppression des zones de gouvernances régionales.

## DESSINATEURS – EXPERTS TECHNIQUES

**Le collège exige** un véritable plan de requalification reconnaissant les fonctions exercées permettant l'intégration de l'ensemble des deux corps dans le premier niveau de grade de la catégorie B technique sans perte de rémunération.

**Le collège revendique** la dérogation au RIFSEEP pour ces corps et une revalorisation des ISS :

- par la convergence du coefficient des services à 1,20.
- par l'augmentation du coefficient des corps à 12.

## ADJOINTS TECHNIQUES

**Le collège exige :**

- un plan de requalification reconnaissant les fonctions exercées permettant l'accès à la catégorie B technique à hauteur de la réalité du terrain sans perte de rémunération.
- une amélioration significative du nombre d'emplois fonctionnels qui permettent la reconnaissance des fonctions, de la technicité et des responsabilités conformément à la proposition **FORCE OUVRIÈRE** remise au ministère de la Fonction Publique le 4 mai 2017 (**annexe jointe**).
- L'abandon du RIFSEEP et le retour à un régime indemnitaire lié au corps et au grade.

## AGENTS NON TITULAIRES BERKANI

**DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :**

**Le collège exige** une revalorisation de la grille indiciaire et de réelles possibilités de déroulement de carrière au regard des réformes appliquées aux corps de titulaires correspondants.

**Le collège revendique** l'alignement des salaires des agents BERKANI de droit privé sur ceux issus de la grille de salaire des agents BERKANI de droit public. Par ailleurs **le collège exige** la révision automatique de la grille en cas de rattrapage par le SMIC et la revalorisation de celle-ci à hauteur des échelles C2 et C3 des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique.

## RÉGIME INDEMNITAIRE :

**Le collègue exige** que le complément de rémunération des agents BERKANI soit transformé en véritable régime indemnitaire, aligné sur celui des adjoints administratifs et techniques de la catégorie C, et harmonisé vers le haut quel que soit le poste tenu et la nature du contrat (public ou privé).

## RETRAITE :

**Le collègue fustige** l'augmentation progressive et glissante de la durée de cotisation nécessaire pour percevoir une retraite complète.  
Quarante ans c'était déjà trop !

### **Le collègue revendique :**

- L'abrogation de la loi du 9 novembre 2010.
- Le retour aux 10 meilleures années pour le calcul de la retraite.
- **La garantie de pouvoir partir à 60 ans avec une retraite complète.**

**Le collègue mandate les instances nationales pour tout mettre en œuvre afin de faire aboutir ces légitimes revendications catégorielles dans le cadre de la défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers et des personnels non titulaires.**



**NECESSAIRE ADAPTATION DES GRILLES DES EMPLOIS FONCTIONNELS D'APST****Contexte****Adjoint technique des administrations de l'État**

Corps de catégorie C de la filière Technique dont statut est décrit par le décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006.  
Ce corps comporte 4 grades :

- adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe (AT 2)
- adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe (AT 1)
- adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe (ATP 2)
- adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe (ATP 1)

les grilles sont celles des échelles 3 à 6

Les adjoints techniques peuvent être promus par détachement dans le cadre d'emploi de catégorie B d'**agent principal des services techniques** créé par le décret n°75-888 du 23 septembre 1975.

Ces emplois d'agent principal des services techniques sont répartis en deux catégories :

- agent principal des services techniques de 2<sup>ème</sup> catégorie (APST 2)
- agent principal des services techniques de 1<sup>ère</sup> catégorie (APST 1)

**Avant application du PPCR**

L'indice sommital de l'emploi fonctionnel de 1<sup>ère</sup> classe est supérieur à celui de la catégorie B 1<sup>er</sup> grade ( 489 – 486) et est très proche de l'avant dernier échelon du 2<sup>ème</sup> grade de la catégorie B (489 – 491)

**Après la mise en application du PPCR**

Le statut particulier d'**adjoint technique** est intégré dans la nouvelle grille de catégorie C du PPCR en 3 grades C1, C2 et C3 suivant les règles définies dans le décret n°2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières, en particulier dans son chapitre XXIII.  
Seulement aucune intégration dans le PPCR n'a été prévue pour les emplois fonctionnels (APST).

**Grilles actuelles APST****APST1**

| échelon | durée | IM  |
|---------|-------|-----|
| 7       |       | 489 |
| 6       | 3a 6m | 465 |
| 5       | 3a    | 443 |
| 4       | 3a    | 423 |
| 3       | 2a 6m | 399 |
| 2       | 2a 6m | 379 |
| 1       | 2a    | 357 |

**APST2**

| échelon | durée  | IM  |
|---------|--------|-----|
| 6       |        | 463 |
| 5       | 3a 6m  | 439 |
| 4       | 3a     | 418 |
| 3       | 2a 6m  | 395 |
| 2       | 2a 6 m | 378 |
| 1       | 2a 6 m | 357 |

**Donc en l'état :**

L'indice sommital de l'emploi fonctionnel de 1<sup>ère</sup> classe deviendrait **inférieur de 14 points à celui du 1<sup>er</sup> grade de la catégorie B** ( 489 – 503)

et s'éloigne **de 15 points de l'avant dernier échelon du 2<sup>ème</sup> grade de la catégorie B** (489 – 504)

**Proposition Force Ouvrière**

Il est indispensable de conserver un réel bénéfice lors d'une promotion des adjoints techniques au travers du détachement sur emploi fonctionnel d'APST 2 ou 1 (catégorie B).

Pour atteindre cet objectif, Il convient de réaliser une revalorisation des grilles d'APST tout en conservant les principes de l'échelonnement actuel des emplois fonctionnels.

Cette revalorisation se décompose en deux phases :

- Phase 1** : Augmentation de 6 points (5 +1) de l'ensemble des échelons résultat du transfert d'un montant équivalent à 5 points du régime indemnitaire vers l'indiciaire et 1 point supplémentaire compensant l'augmentation d'une année de la retenue pour pension civile. Dispositif proposé par analogie complète avec l'application du PPCR sur les corps de catégorie B.
- Phase 2** : revalorisation des grilles d'APST afin de conserver les points d'adhérence entre APST et la grille de catégorie B.

### Projet APST revalorisées

#### Règles de construction de ce projet de grilles :

- conservation d'une homologie forte avec les grilles d'APST précédentes.
- Les durées d'échelon sont conservées
- la progression des indices est conservée
- + 15 points ( 6 + 9 ) APST 1 pour les échelons 1 à 7
- + 14 points ( 6 + 8 ) APST 2 pour les échelons 1 à 6
- une échelon supplémentaire dans chaque niveau est créé afin d'atteindre les indices sommitaux des grilles B1 et B2

| APST1   |       | IM      |                 |
|---------|-------|---------|-----------------|
| échelon | durée | Phase 1 | nouvelle grille |
| 8       |       | (525)   | 534             |
| 7       | 3a 6m | 495     | 504             |
| 6       | 3a 6m | 471     | 480             |
| 5       | 3a    | 449     | 458             |
| 4       | 3a    | 429     | 438             |
| 3       | 2a 6m | 405     | 414             |
| 2       | 2a 6m | 385     | 394             |
| 1       | 2a    | 363     | 372             |

| APST2   |        | IM      |                 |
|---------|--------|---------|-----------------|
| échelon | durée  | Phase 1 | nouvelle grille |
| 7       |        | (495)   | 503             |
| 6       | 3a 6m  | 469     | 477             |
| 5       | 3a 6m  | 445     | 453             |
| 4       | 3a     | 424     | 432             |
| 3       | 2a 6m  | 401     | 409             |
| 2       | 2a 6 m | 384     | 392             |
| 1       | 2a 6 m | 363     | 371             |

**FO**  
*la force syndicale*



---

**MTES - MCT / Permanence SNP2E-FO**

Plot I - 30, passage de l'Arche 92055 LA DÉFENSE CEDEX 04

Téléphone : 01 40 81 24 20 - Télécopie : 01 40 81 24 13

Mél : fo-snp2e.syndicats@i-carre.net - Site Internet : <http://www.snp2e-fo.syndicat.min-e2.fr/>