



Élus à la CAD Nationale PNT CETE

REUNION DE LA CAD PREPARATOIRE A LA CAD DU 11 AVRIL 2013 :

ELEMENTS D'ANALYSE

L'analyse statistique des documents produits dans le cadre de la préparation de cette réunion suscite quelques remarques et questions.

SUR LE GVT

- Un regret, alors que nous préparons la CAD 2013 : sauf erreur de notre part, celui de ne pas avoir, officiellement, eu connaissance du G VT disponible pour les avancements et promotions 2013, ni du nombre de promotions avec changement de catégorie Fonction Publique autorisé.
- De même, si l'annuaire qui nous a été adressé permet de connaître la situation au 1^{er} janvier 2013, il ne nous permettait de vérifier la masse indiciaire au 31 décembre 2012, même si l'on peut penser que le nombre de départ au 1^{er} janvier ne représente qu'un faible pourcentage. L'écart entre le nombre de points disponibles pour cette année 2013 (2063 points au total) et le nombre de points nécessaires peut paraître important. Il est, cependant, indispensable de ramener le nombre de points au coût de ces mesures. En référence, à l'annuaire tel qu'il nous a été transmis, la consommation du maximum de points représente, environ, 12 100 €, pour une année, pour l'ensemble des non-titulaires, soit, ramené à chacun d'entre nous, moins de 36 € ! Nous demandons à ce que tous les points nécessaires pour répondre aux propositions présentées par les services, y compris d'éventuelles initiatives particulières, comme celles dont ont, en 2012, bénéficié certains TS de classe D, soient accordés. La diminution du nombre d'agents concernés implique une diminution de la masse indiciaire. Si, s'ajoute à cette diminution, une réduction du taux de GVT, l'exercice va, rapidement, s'avérer impossible à réaliser. Ainsi, pour que chacun prenne bien la mesure de la réduction du taux de GVT pour l'année 2013, un rapide calcul éclaire de façon éclatante l'ampleur de « l'effort » fait dans le cadre de la réduction des dépenses publiques !

Le complément à apporter (environ 340 points) représenterait une dépense supplémentaire d'un peu plus de 1 700 euros ! Il est temps de réfléchir à une autre méthode de calcul du GVT comme il devient indispensable de mettre les enjeux financiers au regard des taux affichés. Une réduction significative du taux de GVT pouvait, par le passé, avoir un sens et représenter un véritable enjeu, aujourd'hui, ce n'est plus le cas.

Force est de constater, qu'au delà de l'effet d'affichage, une réduction, même faible de son taux, se traduit immédiatement par l'abandon de trop nombreuses propositions de promotion ou d'avancement. La quasi-totalité des agents sont en fin de carrière. Tous ont acquis des compétences et une expérience que notre ministère se trouve dans l'incapacité de reconnaître. Il nous paraît utile de rappeler ici, qu'au cours des années précédentes, le GVT utilisé a souvent été différent du GVT moyen annoncé, et ce, trop souvent au détriment des agents (- 0.02% en 2002, - 0.09 en 2003 et plus récemment, - 0.08 en 2011, - 0.04 en 2010... Exceptionnelles ont été les années où le GVT réel a été acté pour permettre de répondre aux attentes, comme en 2007 pour le 8^{ème} CETE, pour lequel un GVT de 1.30 % avait été nécessaire. L'effort à mettre en œuvre aujourd'hui n'est sans doute pas à ce niveau, mais tout, de notre point de vue, doit être mis en œuvre pour que le taux du GVT soit réévalué.

A l'occasion de la précédente CAD, nous avons demandé à connaître la méthode d'élaboration du taux de GVT et la motivation de sa réduction. Nous osons espérer qu'il ne s'agit pas seulement de réaliser des économies.

- Le GVT annoncé pour 2013 empêche de répondre favorablement aux propositions des services, y compris pour les propositions d'avancement les plus courtes ou des propositions de promotion les plus « coûteuses ». Est-il utile de préciser que le report de certaines de ces mesures en 2014, voire 2015 constituerait une économie définitive pour l'Etat du fait du départ des agents en retraite !

SUR LES SITUATIONS DE BLOCAGE

Par ailleurs, une attention particulière devrait être portée à régler (ou, tout au moins à examiner) la situation de collègues dont la situation n'a pas évolué depuis de très nombreuses années et qui, cette année encore ne font l'objet d'aucune proposition. Pour mémoire, la situation d'un agent serait ainsi figée depuis 2001, celle d'un autre depuis 2006 mais qui nécessiterait un changement de catégorie Fonction Publique (de B en A), de deux autres bloqués au 12^{ème} échelon de leur grade depuis 2007.

Treize autres agents n'avaient pas vu leur situation évoluer depuis 2008 ou 2009, soit une durée dans l'échelon très supérieure aux 3 ans admis. Six d'entre eux sont bloqués au 12^{ème} échelon de leur grade... Certains ont annoncé leur départ pour 2013, sans que leur situation soit revue. Pour quatre d'entre eux, une proposition doit faire l'objet d'un examen par la CAD 2013.

Par ailleurs, nous demandons à ce qu'une réflexion soit engagée pour trouver une solution au blocage des agents classés au 12^{ème} échelon de leur grade, pour lesquels aucune perspective de changement de catégorie Fonction Publique n'est envisagée. A défaut, des solutions équivalentes à la création d'échelons supplémentaires mises en place pour les titulaires de la catégorie C doivent être envisagées.

Pour mémoire, en 2013, 11 agents atteindront (ou ont atteint) l'âge limite de 65 ans, qu'en 2014, cela concernera 21 agents. Plus de 150 agents auront plus de 60 ans à la fin de l'année 2013 (si aucun d'entre eux ne partait en retraite au cours de l'année), 106 d'entre eux ont entre 56 et 60 ans, et que seulement, 49 agents ont moins de 55 ans (dont 5 moins de 50 ans).

SUR L'EVOLUTION DE LA :POPULATION PNT « CETE »

- Un constat – sans surprise compte tenu du fait que de nombreux PNT sont partis en retraite en 2012, la population de PNT CETE ne cesse de diminuer. Alors que, lors du scrutin du 20 octobre 2011, nous comptions 450 inscrits, aujourd'hui, nous sommes moins de 340. Le corollaire de cette diminution est celle de la diminution de la masse indiciaire. Entre 2011 et 2012, ce sont environ 73 500 points d'indice de la masse salariale qui ont ainsi été « économisés » ; entre 2012 et 2013, la masse salariale a été réduite d'environ 153 600 points, passant de 379 654 à environ 226 000 points. Ce calcul est approximatif, faute d'avoir une photographie précise de la population PNT CETE au 31 décembre 2012 (agents partis en retraite en 2012 toujours présents à l'annuaire 2013, exemple trois agents du CETE NC, ou agents actifs absents de l'annuaire, exemple un agent du CETE SO).

Pour mémoire, la masse indiciaire était de 1 226 763 points en 2002. Elle a ainsi été divisée par plus de 5 en 10 ans.

- Autre constat : nous pouvons nous féliciter que la presque totalité des points ait été consommée en 2012, permettant ainsi de répondre aux attentes légitimes des personnels. De même la reconnaissance des compétences de 5 TS de classe D promus en Assistant constituait en élément important de la CAD 2012. Cependant, l'allongement de nos carrières et le vieillissement de la population PNT CETE provoque certaines situations de blocage, pour les agents qui ont atteint le dernier échelon de leur grade. Certains d'entre eux ne pourront voir leur situation évoluer qu'à la condition d'un changement de catégorie Fonction Publique. Ainsi, de nombreux agents auraient vocation à bénéficier d'une telle promotion.

Pour ce qui concerne l'accès à la catégorie B :

- 9 agents administratifs A dont 5 sont au 12^{ème} échelon,
- 1 OAM,
- 3 techniciens C.

Pour ce qui concerne l'accès à la catégorie A :

- 31 agents administratifs D dont 5 sont au 12^{ème} échelon,
- 53 TS de classe D (même si, pour ces dernières la situation de blocage est moins flagrante du fait de l'évolution possible au delà du 12^{ème} échelon).

Nous nous étonnons du fait que deux propositions puissent être présentées pour un accès à A+, sans que la situation des agents en soit modifiée ; que les services ne trouvent pas à proposer davantage d'agents pour répondre à la nécessité de changement de catégorie Fonction Publique ; que pour le passage de la catégorie C à la catégorie B, aucune proposition n'ait été formulée (mais peut-être les services sont-ils découragés de voir leurs propositions rejetées !) ; et seulement deux propositions pour le passage de la catégorie B et la catégorie A, dont une qui ne consommerait qu'un seul point !

- Compte tenu de quatre corrections signalées (peut-être incomplètes), la population se trouve répartie entre les 3 catégories Fonction Publique : 108 agents en catégorie A, 213 en catégorie B et 17 en catégorie C. Parmi ces catégories :

Seul un GVT supérieur à 1 permettrait de prendre en compte les propositions des services. L'évolution du GVT est le seul moyen de faire évoluer la rémunération des agents qui ne peuvent, désormais, compter que sur la reconnaissance de leur mérite pour espérer une amélioration de leur situation, aucune prime ne venant prendre en compte l'évolution de leurs « performances » !

SUR LES AUTRES POINTS

- Nous souhaiterions qu'une dernière vérification générale de l'annuaire soit faite avant la CAD du 21 avril prochain. Si comprenons que ces incessantes mises à jour ne soient pas faciles à prendre en compte par les personnels en charge de la gestion en charge de ce dossier, il nous paraît indispensable que les élus disposent d'un annuaire à jour, prenant en compte la situation réelle des agents.

Nous demandons à ce que soit ré-affirmée la possibilité d'un avancement pour tout agent, y compris celui dont la date de départ à la retraite est connue. Etant bien entendu que l'agent doit être encore en activité pour en bénéficier !

De plus, nous souhaitons que soit améliorée la rédaction de la règle de gestion qui fixe de façon rigide la date des avancements et promotions. Les dates précisées ne semblent pas adaptées aux pratiques des services ni à l'historique des avancements prononcés pour un agent.

La règle établie ne semble rien apporter de particulier (les points consommés ont la même valeur quelque soit la date d'attribution, même si une modulation doit être trouvée pour des raisons budgétaires). Le constat fait lors de la CAD 2012 montre à quel point l'exercice est difficile quand il s'agit de faire coïncider la règle annoncée avec la durée dans chaque échelon et l'histoire des agents, celle de ceux gérés nationalement depuis 2012 ou ceux qui ont été, par le passé, « oubliés » par leur service.

DE MANIERE GENERALE

Les différents échanges avec les PNT CETE ont montré, au cours de ces derniers mois, combien ils se sentaient isolés et oubliés quand ils n'ont pas la chance de bénéficier d'un petit réseau. Ce sentiment se trouve bien souvent conforté par l'absence de proposition d'avancement ou de promotion, due à la méconnaissance du règlement du 14 mai 1973, méconnaissance du rythme des propositions – ignorance du calendrier. Les alertes sur l'absence de concertation ou sur les dates étonnantes des réunions de concertation en sont la preuve. Nous trouvons choquant que des représentants de l'administration à cette CAD n'appliquent pas les règles fixées dans leur propre service.

Les échanges de courriel, les conversations téléphoniques – y compris avec certains DRH qui prennent la peine de chercher à comprendre pour présenter la meilleure proposition en témoignent !

La mise en place de cette CAD nationale a mis en exergue le défaut de dialogue social dans les services – y compris les CETE. A titre d'exemple au CETE NP, par une absence de concertation, ou au CETE du Sud Ouest, par une concertation plus que tardive. Ainsi, dans ce service, la réunion de concertation a été organisée un mois avant la date de la réunion de préparation (18 février – 19 mars), alors que les propositions devaient être présentées entre le 14 décembre et le 25 janvier... ! Il nous semble plus qu'important de rappeler à tous « les bonnes pratiques » d'un dialogue social respectueux du travail de l'administration, des élus, et des organisations syndicales présentes dans les services.

POINTS DIVERS

- Valeur du point CETE (ou Troncature) – arrondi défavorablement : nous nous félicitons que la demande des agents de correction de la valeur du point d'indice PNT CETE ait enfin été prise en compte. Nous regrettons qu'il en faille, sur ce dossier comme sur d'autres, devoir recourir à des procédures juridiques pour, simplement, obtenir ce qui est dû. Sur ce point particulier, nous confirmons la nécessité d'une rencontre avec la direction des ressources humaines pour examiner pour examiner les différents points évoqués dans le courrier adressé, le 23 février dernier, par Philippe Garcia, secrétaire général de l'USSER CGT, demande restée, à ce jour, sans réponse.

- GIPA : nous constatons que la modification de la circulaire du ministère qui limitait le paiement aux agents dont le salaire est établi sur la base d'un indice « Fonction publique (ou la pression des premiers jugements favorables aux agents dans le cadre d'une autre procédure) ait permis, pour 2012, le paiement de la GIPA aux agents dont les dossiers étaient, jusqu'alors bloqués par certains payeurs, comme en Seine-Maritime.

A ce propos, contrairement à ce que certains soutiennent, la GIPA n'a pas pour but ni de palier à l'insuffisante reconnaissance des compétences des agents, ni de compenser l'absence de promotion ou d'avancement. La GIPA a mise en place pour compenser, partiellement, la perte du pouvoir d'achat de nos salaires, pas pour récompenser l'expérience ou les performances des agents, titulaires ou non-titulaires.

*Les élus CGT à la CAD PNT CETE
Le 19 mars 2013.*