



Syndicat National des Personnels Techniques des Réseaux et Infrastructures

Siège Social : 4, rue des Peupliers 75013 – PARIS
Tél. 01.45.89.33.70 – Fax 01.45.88.79.94 – CCP 753 07 L PARIS

E-mail : SNPTRI@orange.fr

Site : <http://pagesperso-orange.fr/sn.pt>

*COMPTE-RENDU REUNION GROUPE DE TRAVAIL
CRITERES DE GESTION CAP PERSONNELS EXPLOITATION VNPM
du 10 février 2010*

ADMINISTRATION : E SAFFROY – R. GHARIANI - S. BUDILLON – M PERROA – S FERNANDEZ

CFDT : 3 - FO : 4 CGT : D BARTHAS – J DORDAIN – E COLLIN

La direction rappelle que cette réunion à été demandée par les Organisations Syndicales pour d'une part trouvé des critères communs pour un bon fonctionnement de la CAP Centrale des Personnels d'Exploitation VN-PM et de créer une circulaire d'accompagnement à destinations des services pour une application des critères retenus, et d'autres part d'essayer de traiter les promotions dans l'année N et non N+1 comme c'est le cas aujourd'hui.

La CGT fait part de ses revendications sur ces différents points.

Un déroulement de carrière linéaire, la refonte et la revalorisation des grilles indiciaires, la bonification de 25%.

En ce qui concerne la promotion à CEE par TA : la promotion automatique de tous les AES ayant atteint le 11^{ème} échelon, et pour les retraitables qui ne l'ont pas atteint au minimum 6 mois avant le départ à la retraite sans assumer les fonctions de CEE.

Sur les critères CAP :

Promotion à CEE : Pour la CGT, les critères pris en compte doivent être l'âge (coup de chapeau) et l'ancienneté dans le corps sans prise de poste et sans mobilité géographique. Sur cet aspect la CFDT est d'accord suivi par FO (sauf pour prise de poste et mobilité).

La direction indique qu'il faut faire attention à la retranscription de la circulaire qui pourrait être considérée comme discriminante et pourrait entraîner un recours à la (HALDE), mais elle se dit favorable à faire remonter dans les services les critères proposés par les Organisations Syndicales, sauf pour la prise de poste car cet élément est notifié dans le protocole Jacob.

Nous devons dans chaque service Navigation et chaque service mixte créer et amplifier un rapport de force pour faire respecter ces critères.

Promotion à CEEP : La CGT revendique l'ancienneté dans le grade, suivi de l'ancienneté dans le corps et l'âge. Pas de promotion à CEEP pour les agents ayant déjà obtenu une promotion par liste d'aptitude. Accord de principe de la CFDT, mais pas de FO qui s'appuie sur ce qui se passe en CAP CTRL ou des agents se retrouvent sans passer de concours de CTRL à CTRL PAL avec leur aval. La DRH se dit favorable sur le fond mais ne peut l'écrire sur une circulaire. Le SNPTRI restera très vigilant sur cet aspect qui reflète l'égalité de traitement de l'ensemble des agents.

Promotion à CTRL : La CGT dénonce cette promotion qui devient complètement obsolète dans les voies Navigables et injuste. En effet seulement deux promotions par an au niveau national et comme il s'agit de postes vacants, il est exigé une mobilité géographique qui le plus souvent se situe dans un autre service. Ce qui est synonyme de perte de revenus pour ces agents, ces agents refusent souvent leur promotion qui n'en est pas une, c'est honteux et injuste. On fait miroiter à des agents qu'il y a des possibilités de promotions sur TA, alors qu'en vérité il n'y en a pas. La CGT rappelle ses revendications sur un déroulement de carrière linéaire pour l'accès au grade de CTRL. L'administration reconnaît qu'il y a des problèmes pour cette promotion, mais n'apporte aucun élément de réponse.

Sur le concours Chef d'Equipe d'Exploitation :

La CGT demande à ce que le concours soit mieux pris en compte et que les postes soient identifiés avant le concours dans tous les services. La CGT dénonce le fait que certains services se servent du TA pour positionner des agents sur place et qu'à contrario les agents issus du concours se retrouvent à l'autre bout du service.

La CGT revendique pour 2011 50 % de promotions par concours et 50% par tableau d'avancement afin d'éviter au maximum les promotions clientélistes.

La CGT exige une PEC digne de ce nom et identique dans chaque service.

La CGT demande à revoir les épreuves du concours. En effet il n'est pas normal que sur 52 inscrits, seulement 28 ont réussi.

Pour la CGT, la DRH ne joue pas le jeu sur cet aspect, un agent doit être interrogé sur ces connaissances techniques et générales, mais pas sur des sujets en situation de CEE, c'est la formation Post Concours qui doit servir à cela.

L'administration reconnaît des dysfonctionnements et va contacter les CIFP qui vont se transformer en Centre de Valorisation des Ressources Humaines pour une analyse du contenu des épreuves (écrit et oral). Elle se dit favorable à l'identification des postes, et verra pour réviser le taux 1/3 concours et 2/3 tableau d'avancement à 50 % concours et 50 % TA comme le demande la CGT.

En conclusion, même si un effort est fait en matière de calendrier et critères communs de gestion CAP, on est loin des revendications CGT. Nous voyons bien que la mise en place de la RGPP, le protocole Jacob plombe fortement la gestion des CAP et l'attribution des promotions. C'est pourquoi, il est impératif d'ouvrir le dossier catégoriel pour l'ensemble des agents des catégories B et C exploitation, nous devons la aussi créer un rapport de force pour faire aboutir nos revendications en matière d'évolution de carrière linéaire et de promotions.

Pour la délégation CGT
Eric COLLIN