



UNION DES SYNDICATS EQUIPEMENT



Des élu(e)s CFDT qui agissent dans un syndicat en ordre de marche

La CFDT Equipement a fait le choix d'un syndicalisme à l'échelle régionale et non départementale.

Un syndicat régional regroupant des sections syndicales (DDE, SN, DIR....) et des adhérents de tous grades qui partagent leur expérience.

Les sections DIR se mettent aujourd'hui en place dans les syndicats régionaux CFDT et un réseau national CFDT DIR est créé.

Cela ne sera pas de trop dans le cadre de la réforme de l'Etat et de la Fonction Publique qui risque de poser la question du devenir de la DIR en tant que service d'Etat.

Dans l'immédiat, les futurs élus CFDT à la CAP, les futurs représentants CFDT au CTP seront formés rapidement pour défendre les personnels.

Contact: **Christian FOURCOUAL**
USE/CFDT
MEDAD
30, passage de l'Arche
92055 PARIS LA DEFENSE CEDEX
tél.: 01 40 81 24 00

ELECTIONS DU JEUDI 8 NOVEMBRE 2007

Commission Administrative Paritaire des corps des chefs d'équipe et des agents d'exploitation des TPE

Des élections ? Pourquoi faire ?

Pour élire les représentants des agents, chefs d'équipe et contrôleurs dans la commission administrative paritaire locale.

Les CAP nouvellement élues, devront, d'ici la fin de l'année, finaliser les propositions de promotions qui ont été discutées en octobre dans chaque DIR.

Ce sera l'occasion d'appliquer des mesures favorables aux personnels grâce à l'action CFDT. La conjugaison de l'accord Jacob et du principe de promotion par pourcentage/nombre de promouvables, signés par la CFDT va permettre ainsi de reclasser tous les AE en AES, de promouvoir trois fois plus d'AES en CEE (7% des promouvables), de promouvoir davantage de CEE à CEEP (12% des promouvables).

Enfin des mesures concrètes obtenues par la CFDT. Elles sont fustigées par des syndicats largement majoritaires à L'Équipement mais dont l'efficacité pour les agents et CEE au niveau statutaire depuis plus de vingt ans se fait attendre ! Les contrôleurs, eux, ont bénéficié de plus d'attention avec le passage en catégorie « B » puis un 3^{ème} grade et la promotion en « A » !

La CFDT n'approuve pas tout, elle n'a pas approuvé le protocole PTETE contrairement à d'autres. Il exclut les collègues des DDE, des Services Navigation ; la PTETE n'est liée qu'au poste occupé et pas à l'agent et son montant minimum n'atteint même pas les 3000€ que perçoit un administratif en échelle 4 ! Et rien pour l'ISH le Week End !

Le 8 novembre, donnez plus de poids à la CFDT pour faire évoluer votre statut et votre régime indemnitaire.

Christian Fourcoul
Responsable exploitation USE-CFDT

Nouveau STATUT des agents et CEE

La CFDT ne veut pas en rester là et revendique un statut à 2 corps

– **Le premier** permettant aux agents d'exploitation de dérouler une carrière jusqu'à l'échelle 6 sans barrage (sans concours), par tableau d'avancement assis sur la règle du ratio « promus sur promouvables » Ce ratio serait déterminé afin d'assurer effectivement une fin de carrière à l'échelle 6 à un indice majoré sommital de 430.

– **Le second**, calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT, permettant aux CEE d'accéder, à partir de l'échelle 5, au-delà de l'échelle 6 à un indice majoré sommital d'au moins 490.

Des injustices à réparer !

- pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté) La CFDT revendique **le reclassement à l'échelon supérieur des agents en échelle 3, 4 et 5.**

- les AES recrutés entre 2000 et octobre 2005 sont pénalisés dans le cadre de l'accès à CEE par concours.

En effet, les dispositions transitoires (article 27) ont pour effet de faire passer de 5 à 10 ans l'ancienneté requise pour passer le concours. Un agent recruté en 2002, promu AES en 2005, du fait de la rétrogradation du 3^{ème} échelon au 2^{ème} échelon en 2005, devra attendre 2012 pour passer le concours.

De quoi démotiver et rendre amère toute cette population d'agents ! Certains agents ont suivi une formation au concours (PEC) pour rien ! La CFDT exige que soit revues les dispositions transitoires afin de **permettre l'accès au grade de CEE dans les conditions précédentes (5 ans d'ancienneté)**

Des revendications légitimes !

L'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents et CEE recrutés avant le 1/10/2005.

La bonification du service actif comme dans la Fonction Publique Hospitalière, afin que les agents bénéficient réellement du départ en retraite à 55 ans.

Règlement intérieur DIR l'ARTT, à la CFDT nous y tenons !

Les textes ARTT à l'Équipement ont (enfin) donné un cadre au temps de travail, au temps de repos, au régime indemnitaire. Des dispositions qu'il faut bien sûr améliorer.

Les négociations de juin sur le régime indemnitaire des agents des DIR ont révélé la non-application des textes ARTT. Des accords approuvés localement par certains dérogent aux textes.

Aujourd'hui, ces accords dérogatoires explosent et démontrent leur absence de cohérence. Comment expliquer qu'un agent sur un même cycle de travail, dans un même type de CEI, ait dans tel département 1000€ de PTETE et 4000€ dans un autre ? C'est en partie pour cela que la CFDT a combattu l'arrêt des travaux du comité de suivi national de l'ARTT. Pendant que d'autres en réclamaient l'arrêt.

Lors des discussions en juin, FO a stigmatisé les contraintes de l'ARTT dans le droit fil du « travailler plus pour gagner plus ». La CGT a demandé la suppression de l'ISH et son remplacement par une indemnité forfaitaire identique pour tous.

Pour la CFDT, il faut prendre en compte les conditions de travail et de santé des personnels en privilégiant l'organisation programmée du travail et non les heures supplémentaires. Ces dernières doivent garder leur caractère aléatoire. Par exemple, des interventions programmées la nuit, hors heures supplémentaires, peuvent, dans certains cas, être justifiées pour garantir la sécurité des agents. Il faut avoir le courage de le dire.

Dans l'intérêt de chaque agent, la CFDT n'acceptera jamais le détournement des garanties minimales pour la bonne et simple raison qu'un agent qui ne respecte pas celles-ci engage sa propre responsabilité pénale en cas d'accident.

Pour l'ISH, pas question de la remettre en cause, car elle rémunère des contraintes (travail de nuit, le WE, horaires décalés) suivant le cycle de travail des uns et des autres, et ceci de manière forfaitaire (indemnité perçue en cas d'absence pour maladie par exemple).

Il est nécessaire par contre d'en revaloriser les taux notamment ceux des samedis et dimanches.

Les rémunérations doivent progresser sur la base d'un salaire et d'un régime indemnitaire forfaitaire revalorisés.