

L'EAU FORTE

Supplément gratuit au n°166 de JALONS CFDT

ÉDITO

VNF se projette au-delà du contrat d'objectifs et de moyens 2005-2008 en voulant, entre autres, intégrer les agents des services de navigation.

Dans le même temps, le gouvernement engage un audit sur la gestion des voies navigables.

Curieuse coïncidence ! Pour le ministre de l'Équipement, interpellé par la CFDT, la question de l'intégration des agents à VNF n'est pas à l'ordre du jour et il n'y a aucun lien entre celle-ci et l'audit.

Selon le ministre, l'audit ne consiste qu'en une mission d'expertise sur les conditions de décentralisation du réseau navigable non magistral.

La CFDT n'est pas dupe ! Les élections présidentielles retardent l'échéance et l'intégration sera au menu du contrat d'objectifs Etat/VNF 2009/2013, si ce n'est avant .

Quant au réseau régional, l'État veut s'en « débarrasser » plus rapidement, reste pour lui à trouver la manière.

Doit-on pour autant supprimer VNF, abroger la loi de décentralisation d'août 2004, comme d'autres le demandent ?

Pour la CFDT la réponse à ces demandes démagogiques est non.

Il faut que la DGMT (direction générale des de la mer et des transports) sorte de son mutisme.

Il faut également que la transparence et la concertation soient instaurées, y compris avec VNF, sur le devenir des personnels et des voies navigables, qu'ils soient du réseau magistral ou régional.

Pour la CFDT, le futur contrat d'objectif et de moyens entre l'Etat et VNF doit être véritablement négocié.

Nous nous y attacherons.

Christian Fourcoual - responsable du secteur VN
de l'UFE-CFDT

SOMMAIRE

- Édito
- Audit VN
- Réunion syndicats/VNF
- Effets des accords « Jacob »
- Promotion par taux
- Réforme du statut des AE et CEE
- Appel à la grève le 8 février
- Salaires au 1^{er} février 2007

CONTACTS

Union Fédérale Équipement CFDT
30 passage de l'Arche
92055 La Défense cedex
tél : 01.40.81.24.00 – fax : 01.40.81.24.05

Militant permanent du secteur VN
Christian Fourcoual
port. 06.20.35.48.88
ChrisFourcoual@aol.com

Audit de modernisation de la gestion des voies navigables

Rappel : juin 2006

Au forum des cadres de VNF et des services de navigation, le représentant du conseil général des Ponts et Chaussées juge inéluctable le transfert des SN à VNF.

17 novembre 2006

Dans le cadre du dispositif d'audits de modernisation mis en place par le Premier Ministre, le ministère de l'Équipement retient un nouveau thème : la modernisation sur la gestion des voies navigables.

L'audit est confiée mi-novembre à une mission d'inspection conjointe (CG des Ponts et Chaussées, Ministère de l'Intérieur, Ministère des Finances, Inspection Générale de l'Administration) qui doit rendre son rapport fin décembre.

L'audit pose les questions suivantes :

- Quel bilan tirer à mi-parcours du contrat signé avec VNF ?
- Quels niveaux de service est-il souhaitable de fournir sur les infrastructures hors réseau magistral compte-tenu des enjeux économiques qui s'y attachent ?
- Comment concrétiser le transfert vers les collectivités locales qui ne se sont pas encore portées candidates à la décentralisation ?
- Comment rendre compatible la clause de « sauvegarde » de la loi LRL et toute modification des effectifs sur les voies d'eau concernées après 2002 (gains de productivités, redéploiements...) ?

22 novembre 2006

La direction de VNF écrit au personnel de VNF via les directeurs des SN, SM et DDE mixtes.

Elle décline 5 défis stratégiques « pour inscrire durablement l'établissement en situation de leadership de la voie d'eau ».

Un des défis concerne le transfert des agents de l'État :

« Réussir l'intégration des agents des services de navigation. VNF souhaite dès à présent étudier les conditions de transfert des agents de l'État et élaborer, à l'attention du ministère des Transports et de l'Équipement, un dossier présentant différentes alternatives pour réussir l'intégration ».

24 novembre 2006

La mission d'inspection auditionne les organisations syndicales CFDT, CGT et FO à 11h30. Elle ne donne aucune information et déclare être là uniquement pour écouter les représentants du personnels sur les questions de l'audit. À la question de la CFDT, y aura-t-il une présentation du rapport avant transmission, la réponse de la mission est négative.

28 novembre 2006

L'audit sur les VN est à l'ordre du jour du "groupe d'échanges" du ministère en point n°2. Les débats sur le point n°1 (transfert des Parcs) se prolongent. Les représentants de la DGMT, ayant un rendez-vous au cabinet du ministre à 17h, quittent la réunion avant que la question de l'audit soit abordée.

La DGPA présente enfin l'audit mais refuse de s'engager davantage sur la question des SN.

FO fustige l'audit et la démarche de VNF; le syndicat demande l'abandon de l'audit et de la démarche de VNF concernant le transfert. FO demande également si le président de VNF a mandat du ministère.

La CGT rappelle son opposition à la décentralisation, l'utilité de tout le réseau et de ses fonctions autres que le transport. Le syndicat ne se positionne pas sur la question du transfert.

La CFDT fait le rapprochement entre cet audit et le transfert des SN à VNF qui est aujourd'hui d'actualité.

Pour la CFDT, cet audit est une façon de justifier le transfert des services et de leurs personnels à VNF.

La CFDT s'étonne du silence du ministère et de la DGMT. Elle dénonce la forme de la tournure des événements en l'absence de transparence. Pour autant, la CFDT se déclare ouverte et prête à discuter sur la question sans que cela préjuge de sa position. Deux préalables incontournables pour la CFDT :

- le maintien du statut Fonction Publique État pour les personnels des Services Navigation,
- le recrutement sous statut Fonction Publique État.

La CFDT et la CGT demandent une réunion avec la DGMT sur le devenir des voies navigables.

La DGPA découvre le courrier du 22 novembre et indique que le président de VNF n'a pas de mandat du ministère pour s'engager dans une démarche de transfert. En l'absence des représentants de la DGMT elle n'en dit pas plus.

13 décembre 2006

Dans son discours au conseil d'administration, le Président de VNF ne parle plus d'intégration.

Lors des débats les interventions CFDT ont porté principalement sur :

- **Le non respect des 2 % de baisse annuelle des effectifs** (la baisse constatée va bien au-delà), la gestion des effectifs par les DRE, éloignées des préoccupations et des enjeux des SN, **avec une baisse de niveau de service à prévoir sur le réseau régional** ;
- **Le devenir du réseau transférable dans ce contexte**, un réseau laissé pour compte avec une absence d'avenir pour le personnel (désengagement progressif de VNF, baisse accrue des effectifs d'agents d'exploitation, **redéploiement de l'entretien vers l'exploitation**) ; par ailleurs **la CFDT a rappelé qu'elle n'était pas d'accord sur la carte actuelle distinguant le réseau régional du réseau magistral**. Certaines voies comme, par exemple, le canal du Midi, le canal du Nivernais, n'ont pas d'avenir avec le transport de marchandises, de par leur gabarit notamment. Leur classement peut se justifier. Par contre d'autres, le canal du Rhône au Rhin par exemple, présentent des capacités, des potentiels au trafic commercial, **pour peu qu'une réelle volonté politique en faveur de la voie d'eau se dégage** ;
- **Le problème de la double casquette des directeurs de SN**, à la fois représentants de l'Etat et de VNF ; comme directeurs régionaux de VNF ils ont comme objectifs d'augmenter les recettes, d'accroître le trafic... et comme directeurs de service de navigation, d'assurer des missions régaliennes de contrôle comme la police de la navigation, la commission de surveillance, des missions de sécurité. **Les missions de contrôle vont parfois contre les intérêts de VNF** ;
- **La prise en compte de la question hydrologique** (gestion de l'eau par bassin) avant tout transfert.

Réunion Syndicats/VNF du 17 janvier 2007

Une première, VNF a invité les syndicats de l'Équipement CFDT-FO-CGT dans ses locaux parisiens. Les syndicats ont tous répondu présents (nota : depuis deux ans la CFDT rencontre régulièrement la direction de VNF).

Représentants CFDT : Christian Fourcoual (UFE-CFDT), Francis Hisiger (SN Strasbourg)

Direction de VNF : François Gauthey, Claude Lambert, Marie-Reine Foubet, Isabelle Andrivo

À l'ordre du jour :

- le schéma directeur d'exploitation et le PPE (plan particulier d'exploitation),
- le schéma directeur de maintenance,
- le label développement durable,
- les effectifs,
- les maisons éclésières.

Déclaration préalable de la CFDT

Tout d'abord, si nous saluons l'initiative de VNF de réunir les organisations syndicales pour aborder les questions relatives au contrat d'objectifs, nous dénonçons l'absence de la DGMT sur ce dossier ; cette direction pointe aux abonnés absents, malgré notre demande de réunion avec elle et ce, depuis la mise en œuvre du contrat d'objectif.

Au-delà des questions figurant à l'ordre du jour et qui concernent pour l'essentiel le domaine de l'exploitation, cette réunion est l'occasion pour la CFDT de faire remonter les inquiétudes et interrogations de l'ensemble des personnels des voies navigables.

- *Quel est le devenir du réseau transférable et de son personnel après l'audit ? un réseau dont les collectivités ne veulent pas ou alors sur des parties et non sur un linéaire ; un réseau en mauvais état (à part quelques exceptions) abandonné progressivement par l'Etat et VNF au profit du réseau magistral.*
- *Quel est le devenir du personnel de ce réseau magistral avec la volonté affichée par VNF d'intégrer les personnels des services de navigation à son établissement ?*

Même si le ministre de l'Équipement, interpellé par les organisations syndicales, nous a répondu que cette intégration n'était pas d'actualité, le contexte des prochaines élections y est certainement pour quelque chose.

Rapidement sur le bilan à mi-parcours du contrat entre l'Etat et VNF : la CFDT constate le niveau à la hausse des investissements de VNF au niveau de la sécurité (barrages...) des infrastructures du réseau magistral.

Nous nous félicitons du développement constant du trafic sur ce réseau.

Cependant, pour la CFDT, cela ne doit pas occulter :

- *le non respect du contrat au niveau des effectifs. En effet, les 2 % de baisse annuelle ne sont pas respectés, cela va bien au-delà ! avec le recrutement en catégorie A et B, la baisse est plus importante en "C". Cette baisse drastique des postes d'agent d'exploitation induit leur redéploiement du réseau transférable vers le réseau magistral mais également de l'entretien vers l'exploitation, y compris sur des effectifs en place ! Des effectifs qui ne sont pas gérés par les SN mais par les DRE, éloignés des préoccupations et des questions de voies navigables !*
- *une baisse du niveau de service sur le réseau transférable, due au schéma directeur d'exploitation, au*

désengagement progressif de VNF sur le réseau transférable en terme d'investissement et à la baisse importante des effectifs. Baisser le niveau de service (parfois au-delà du SDEVN) ne peut que détourner le peu de trafic commercial actuel vers le réseau magistral, ce qui conduira à fermer certaines voies en basse saison.

Nous retiendrons de cette réunion les points ci-dessous.

Intégration à VNF : en stand-by, mais loin d'être abandonnée

À la question de la CFDT, l'intégration sera-t-elle incluse dans le prochain contrat d'objectif ? VNF n'en sait rien, c'est le ministère qui décide.

Pour autant l'établissement constate la création d'une "communauté" VNF et SN ; pour VNF, l'important c'est d'être le plus efficace, ensemble, d'aller vers plus de cohérence dans les politiques menées. Pour VNF, la question des statuts des personnels est secondaire, même si l'inquiétude des personnels est légitime. Les statuts sont de droit privé mais VNF rappelle qu'il est un établissement Public.

Transfert du réseau régional : en attente des conclusions de l'audit

Pour VNF le service public peut être également rendu par les collectivités locales, ce réseau est une richesse pour le développement local. Il faut dialoguer localement pour savoir ce que l'on veut faire de ces infrastructures, mais à l'évidence cela prendra du temps, même si le budget nécessaire à une collectivité pour reprendre un canal est de très loin inférieur à celui de son réseau routier.

Pour la CFDT, la situation ne doit pas perdurer en l'état car le démantèlement progressif aura des conséquences néfastes pour les agents (mutation de l'entretien à l'exploitation, limitation des congés...) et pour la navigation (fermeture saisonnière, limitation des horaires de navigation...)

Schéma directeur d'exploitation (SDEVN) et plan particuliers d'exploitation (PPE) : cela n'avance pas vite

VNF signale que ses investissements pour la voie d'eau ont augmenté de 50 %.

Concernant les PPE, il y a des retards dans leur élaboration notamment en raison de la mise en place de la LOLF.

Pour VNF les PPE combrent son manque de référence sur les services et l'exploitation. Les objectifs du SDEVN seront globalement atteints sur le réseau magistral. Il n'y a pas d'engagement à tenir sur le réseau régional. L'établissement indique avoir obtenu que les moins 2 % ne s'appliquent pas sur la masse salariale, ce qui permet de financer le régime indemnitaire supplémentaire lié aux changements d'organisation du travail qu'implique le SDEVN.

La CFDT rappelle qu'ils doivent faire l'objet d'avis des CTP locaux. Nous soulevons les problèmes (conditions de travail, vie familiale) qu'induit l'augmentation de l'amplitude de navigation à 12 h (7 h-19 h), toute l'année sur le réseau magistral à petit gabarit. Par exemple, avec une organisation sur un seul poste par manque d'effectifs, la direction du SN Strasbourg veut mettre en place une organisation programmée après 17 h, sans astreinte, avec des agents corvéables à merci ! dans ce service, la situation est tendue en terme d'effectif (refus de congés, rappel d'agents en congé).

La CFDT rappelle que les PPE s'élaborent avec moins 2 % mais le fait de créer des postes en A et B induit une baisse plus importante des postes d'agents d'exploitation.

Concernant l'ouverture le 14 juillet, FO et CGT s'opposent fortement à celle-ci. La CFDT ne partage pas cette position, là où la navigation est touristique et saisonnière ne pas ouvrir à cette date c'est "se tirer une balle dans le pied". Reste à revaloriser significativement l'ISH un jour férié.

Un numéro unique d'appel sera mis en place progressivement par itinéraire.

Effectifs : - 2 % tenus selon VNF

VNF rappelle qu'elle ne gère pas la masse salariale, mais les effectifs, lesquels sont fléchés et ne peuvent pas être corrigés par le DRE.

Selon VNF, il y aura eu globalement, d'ici 2008, une baisse des effectifs dans chaque service de 2 % par an. Le retard dû à la perte des postes vacants en 2005 (LOLF) sera rattrapé (le SN Strasbourg va récupérer en 2008, 7 à 8 postes).

Au final, toujours selon l'établissement, moins 2 % c'est moins bien que 0 % mais mieux que moins 4 % (baisse moyenne ailleurs)

Schéma directeur de maintenance : nouveau, à suivre...

Le schéma s'appliquera à l'ensemble du réseau. Il s'agit pour VNF de se doter d'outils qui permettent de mieux aborder la maintenance des ouvrages et y affecter les moyens correspondants.

L'objectif est que le réseau fonctionne pendant son ouverture mais également d'homogénéiser les pratiques (automates par exemple) afin de ne pas perdre le savoir faire, ni les compétences. À terme, il y a aura une évolution des métiers actuels.

C'est une société privée, après appel d'offre, qui est chargée de son élaboration. La première phase (18 mois) débutera par l'inventaire du réseau.

Les services de navigation en seront informés prochainement.

Pour la CFDT il y a un risque d'externalisation du travail (contrat de maintenance confié à une entreprise privée) dans la ligne actuelle d'abandon du travail en régie sur ce qui n'est pas, selon VNF, le coeur de métier (fauchage, mécanique auto, menuiserie...).

Maisons éclusières

VNF rappelle qu'il n'est pas propriétaire des maisons éclusières (2 500 ME en NAS et US) même s'il s'engage financièrement pour les remettre en état.

VNF rappelle également qu'il n'a pas d'autorité pour l'attribution de NAS, de l'US ou de COT mais qu'il est important d'avoir des agents au bord de la voie d'eau, qu'il faut garder ce patrimoine, outil de gestion de l'exploitation.

Après les actions de mise aux normes, d'assainissement, VNF entend impulser envers les SN une politique cohérente des gestion des ME (commission logement, règles d'attribution...) d'autant que la création de l'établissement "France Domaine" est un risque pour le maintien des maisons aux SN (application stricte des conditions NAS, de l'avantage en nature avec rappel fiscal sur 4 ans...).

Pour la CFDT, il faut une politique homogène, entre les services, de gestion des règles d'attribution.

Chaque service doit avoir une commission "logements de service". Si, en raison de la modernisation des ouvrages, certaines NAS ne se justifient plus, l'occupation en US (Utilité de Service) peut régler beaucoup de situations.

La CFDT pose le problème du transfert des bacs du Rhin à la collectivité : les agents sont logés en NAS dans des maisons qui resteront au SN Strasbourg ; pas d'autre réponse de VNF qu'une négociation avec le conseil général.

Développement durable : une réunion est programmée prochainement

Questions diverses

- expérience de mutualisation des moyens entre la DDE et le SN Nord Pas de Calais (formation, salaires) : VNF est opposé à cette mutualisation qui ne tient pas compte des spécificités des VN et de la présence de VNF (la CFDT y est également opposée) ; il faut aller vers une mutualisation mais entre SN.
- vêtements de travail (4 ML€) : Le résultat de l'homogénéisation des tenues par commandes groupées (marchés par lot) n'est pas satisfaisant. Une réunion avec chaque service a lieu le 18/01/2007 pour rectifier le tir. En 2008, il y aura une plus grande liberté des services sur le choix des vêtements.
- Seine-Nord : en réponse à la CFDT, VNF confirme que c'est une société privée (qui co-finance) qui exploitera la liaison.

Effets majeurs indiciaires du protocole « Jacob » agents et chefs d'équipe

Agents d'exploitation (effectif 4 867 au 1/01/06) : la quasi-totalité de l'effectif sera reclassée en échelle 4 en 2007.

Agents d'exploitation spécialisés (effectif 18 157 au 1/01/06)

Près de 20 % sont au 10^e échelon. Ils vont bénéficier du 11^e échelon soit un gain mensuel de 60 € nets. *Dans certains cas, l'accès au 11^e échelon est un élément à prendre en compte pour la date de la retraite.*

Chefs d'équipe d'exploitation (effectif 5 083 au 1/01/06)

Près de 12 % sont au 10^e échelon. Ils vont bénéficier du 11^e échelon soit un gain mensuel de 49 € nets.

Chefs d'équipe d'exploitation principaux (effectif 1 431)

Près de 40 % sont au 6^e échelon. Ils vont bénéficier du reclassement au 8^e échelon de la nouvelle échelle 6, soit un gain mensuel de 52 € nets.

Le bénéfice pour les AES, CEE et CEEP sera rétro-actif au 1er novembre 2006.

Promotion par taux

La CFDT a signé en 2006 le processus de promotion par taux (ratio promus/promouvables) Pour la promotion à AES, le taux a été fixé à 80% (2006/2007), pour la promotion à CEEP à 10% (effectif promouvable au 31/12 de l'année N -1).

Les premiers effets se sont faits sentir pour les promotions à CEEP : avant les promotions dépendaient dans chaque service des postes vacants (retraite ou mutation), maintenant 1/10^eme de l'effectif promouvable sera promu annuellement, de quoi donner de l'air au déroulement de carrière des CEE.

Nota : la DGPA propose 12% au titre de 2007

STATUTS DES AGENTS ET DES CHEFS D'ÉQUIPE

Réunion OS/DGPA du 23 janvier 2007

Délégation CFDT : Christian Fourcoual, Ludovic Patenotte, Patrick Grosroyat

Déclaration de la CFDT

À partir d'une transposition de l'accord « Jacob » au statut des agents et des chefs d'équipe faite a minima, les personnels sont en droit d'attendre une véritable réforme ambitieuse avec des gains pour chacun. Ce n'est pas le cas !

Vous refusez de prendre en compte les revendications CFDT d'une architecture à deux corps, comme cela est prévu dans la fonction publique territoriale. En effet une telle architecture assurerait de meilleurs déroulements de carrière avec :

- ***un premier corps 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 ;***
- ***un second corps, 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.***

*Au lieu de cela, vous nous proposez de **créer un emploi fonctionnel** (quasiment un 3ème grade de chef d'équipe) dont la gestion risque d'être une véritable usine à gaz ! **Vous modifiez fortement les équilibres** dans les modes d'accès au grade de chef d'équipe.*

*Quelles sont les justifications de répartition entre concours et tableau d'avancement ? Quelles sont les véritables postes de chef d'équipe ? Comment les affectations, s'il ne s'agit pas de coup de chapeau, vont-elles être gérées ? Ces mesures concernent-elles uniquement 2007 ? **Où en est le statut modifié ?***

*Vous refusez également de prendre en compte la revendication CFDT de reclassement à l'échelon supérieur des agents en échelle 3, 4 et 5 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).*

*En outre **cette absence de reclassement**, associée aux nouvelles règles d'ancienneté pour se présenter au concours de chef d'équipe, **pénalise tous les AES recrutés ces dernières années.***

*En effet, malgré les dispositions transitoires (article 27) les nouvelles règles ont pour effet de faire passer **de 5 à 8 ans** l'ancienneté requise pour passer le concours.*

*Pire, pour les agents en poste, les effets du reclassement 2005 et les nouvelles règles peuvent conduire à un délai **d'au moins 10 ans** pour se présenter. Exemple : un agent **recruté en 2002, promu AES en 2005**, devra attendre **2012** pour passer le concours, du fait de la rétrogradation du 3ème échelon au 2ème échelon en 2005.*

*De quoi sérieusement démotiver et rendre amère toute cette population d'agents ! De quoi faire douter les agents du sérieux de l'administration et de l'attention que celle-ci prétend accorder à la **gestion des ressources humaines.***

La CFDT exige :

- *que soient modifiées, pour le moins, les dispositions transitoires afin de **permettre aux agents déjà recrutés de continuer à bénéficier pour l'accès au grade de CEE des conditions précédentes (5 ans),***
- ***d'être enfin entendue sur l'architecture en deux corps** pour proposer des déroulements de carrière à la hauteur de nos ambitions, des qualifications et responsabilités exercées par les personnels,*
- ***des ratios promus sur promouvables d'au moins 20 %**, comme cela se pratique dans d'autres corps du ministère (catégorie A+) et de 100 % pour le passage de E3 à E4,*
- *des conditions de déroulement de carrière qui assurent **l'accès de tous les agents d'exploitation au dernier échelon de l'échelle 6** à défaut d'une architecture à deux corps qui le permette, ainsi que **l'accès de tous les chefs d'équipe à l'indice brut 529,***
- ***que les mesures qui seront retenues profitent à tous**, y compris les personnels mis à disposition des départements.*

LE POINT APRÈS LA RÉUNION DU 23 JANVIER 2007

prochaine réunion le 1er mars pour aborder... seulement les règles de gestion des grades

<p style="text-align: center;">Le statut Agent et Chef d'équipe issu de la transposition des accords « Jacob » (sortie du décret en février 2007) principes généraux</p>	<p style="text-align: center;">Proposition DGPA</p>	<p style="text-align: center;">Position CFDT</p>
<p>Échelle 3 Agent d'exploitation 11 échelons - indice majoré 281/355</p> <p>Recrutement sans concours – sélection sur dossier par une commission (3 membres minimum)</p> <p>Intégration des AE actuels (stagiaires compris) dans le grade d'AES en 2 tranches (2007/2008)</p>	<p>Pas de modification de statut</p> <p>Arrêté en préparation qui prévoit une audition (publique) et un test destiné à apprécier les capacités d'adaptation aux activités. La DGPA indique qu'il s'agira d'un recrutement minoritaire.</p> <p>Reclassement en 2007 de la quasi totalité des AE recrutés avant la publication du décret</p>	<p>La CFDT revendique une architecture à 2 corps avec un corps d'agent d'exploitation et un déroulement de carrière sans barrage jusqu'à l'échelle 6</p> <p>La CFDT n'est pas opposée au recrutement sans concours dans la limite de 20 % maximum afin de permettre l'insertion sociale, sur dossiers présentés par l'ANPE</p> <p>Le reclassement en 1 seule fois est une revendication de la CFDT</p>
<p>Échelle 4 Agent d'exploitation spécialisé 11 échelons - indice majoré 283/368</p> <p>Recrutement par concours externe (titulaire diplôme niveau V ou qualification équivalente)</p> <p>Par tableau d'avancement (5ème échelon et 5 ans dans le grade d'AE) nota : le ratio actuel promu/promouvables est de 80%</p>	<p>Pas de modification de statut</p> <p>Recrutement par concours restera la voie majoritaire</p>	<p>La CFDT revendique une architecture à 2 corps avec un corps d'agent d'exploitation et un déroulement de carrière sans barrage jusqu'à l'échelle 6</p> <p>La CFDT revendique un recrutement par concours à hauteur minimum de 80%</p> <p>La CFDT revendique un taux de promotion (ratio) de 100 % dès lors que l'AE détient l'ancienneté statutaire</p> <p>La CFDT revendique le reclassement à l'échelon supérieur pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005</p> <p>La CFDT revendique l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005</p>

Le statut Agent et Chef d'équipe issu de la transposition des accords « Jacob » (sortie du décret en février 2007) principes généraux	Proposition DGPA	Position CFDT
<p>Échelle 5 Chef d'équipe d'exploitation 11 échelons - indice majoré 285/392</p> <p>Promotion dans le grade de CEE - par promotion ouverte aux AES ayant 2 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon et 6 ans dans leur grade Dispositions transitoires de 2007 à 2012 sur les conditions d'ancienneté requises au 1^{er} janvier :</p> <p>2007 – 5^e échelon du grade 2008 – 5^e échelon et 1 an dans le grade 2009 – 5^e échelon et 2 ans dans le grade 2010 – 5^e échelon et 3 ans dans le grade 2011 – 5^e échelon et 4 ans dans le grade 2012 – 5^e échelon et 5 ans dans le grade</p> <p>- par concours ouvert aux AES ayant atteint le 5^e échelon dans leur grade et comptant 6 ans de services effectifs dans leur grade Dispositions transitoires de 2007 à 2012 sur les conditions d'ancienneté requises au 1^{er} janvier :</p> <p>2007 – 4^e échelon du grade 2008 – 1 an dans le 4^e échelon et 1 an dans le grade 2009 – 2 ans dans le 4^e échelon et 2 ans dans le grade 2010 – 5^e échelon et 3 ans dans le grade 2011 – 5^e échelon et 4 ans dans le grade 2012 – 5^e échelon et 5 ans dans le grade</p>	<p>Pas de modification du statut mais de nouvelles règles de gestion des promotions</p> <p>La DGPA propose pour 2007 de fixer le taux de promotion à 7 % des AES (promouvables au 31/12/2006), soit près de 1 150 promotions au niveau national contre 350 en 2006</p> <p>Ces promotions seraient ventilées ainsi : - 2/3 par tableau d'avancement soit 770 - 1/3 par concours soit 380</p> <p>Ce taux de 7 % sera renégocié annuellement. Il serait appliqué par service.</p> <p>à noter : dès 2008 le taux de promotion sera fixé par arrêté ministériel (interministériel actuellement)</p> <p>La DGPA réfute la position CFDT. Selon elle, les dispositions transitoires ont été mises en place pour permettre de maintenir les mêmes conditions d'accès qu'auparavant.</p> <p>La DGPA étudiera néanmoins l'exemple donné par la CFDT.</p>	<p>La CFDT revendique une architecture avec 2 corps dont un de chef d'équipe</p> <p>La CFDT revendique un taux de 20 %</p> <p>Règles de gestion : la CFDT revendique la promotion à CEE de tous les AES qui partent en retraite et qui obtiendraient une plus value financière de leur pension (nombre inférieur à 770)</p> <p>La CFDT revendique l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005</p> <p>La CFDT dénonce les calculs DGPA et les conditions d'ancienneté requises pour passer le concours de CEE; elles excluent toute une population d'agent</p> <p>La CFDT demande que les dispositions transitoires relatives aux conditions d'ancienneté requises pour passer le concours de CEE soient modifiées : retour à l'ancienneté de 5 ans</p>
<p>Bonification du temps de service effectif pris en compte pour la liquidation du droit à pension pour tous les membres du corps des personnels d'exploitation des TPE</p> <p>Prise en compte du contexte de dangerosité des fonctions à partir d'éléments statistiques (accidents, décès)</p>	<p>Modification projetée de l'article L12 du code des pensions civiles de retraites permettant de bénéficier (sous conditions de 15 ans de service effectif) d'une bonification égale au 1/5^e des services effectifs dans la limite de 5 ans.</p>	<p>La CFDT est favorable à une bonification qui permette de partir réellement en retraite à 55 ans</p> <p>nota: il faut l'accord de la FP, ce n'est pas gagné ! au ministère de se faire entendre</p>

Le statut Agent et Chef d'équipe issu de la transposition des accords « Jacob » (sortie du décret en février 2007) principes généraux	Proposition DGPA	Position CFDT
<p>Echelle 6 Chef d'équipe d'exploitation principal 8 échelons - indice majoré 324/430</p> <p>Promotion dans le grade de CEEP : CEE ayant 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon et 5 ans de service effectif dans leur grade</p> <p>Dispositions transitoires de 2007 à 2012 sur les conditions d'ancienneté requises au 1er janvier</p> <p>2007 – 2 ans dans le 5^e échelon et 3 ans dans le grade 2008 – 2 ans dans le 5^e échelon et 3 ans dans le grade 2009 – 6^e échelon et 3 ans dans le grade 2010 – 6^e échelon et 3 ans dans le grade 2011 – 1 an dans le 6^e échelon et 4 ans dans le grade 2012 – 2 ans dans le 6^e échelon et 4 ans dans le grade</p>	<p>La DGPA propose de porter le taux actuel de promotion de 10 à 12 % au titre de 2007. Ceci permettrait de prononcer au niveau national 530 promotions.</p> <p>La DGPA propose la création d'un emploi fonctionnel de débouché dans une nouvelle grille en 6 échelons allant de l'indice brut 380 à 529 (452 majoré)</p> <p>Cet emploi serait accessible aux CEE à partir du 7ème échelon et aux CEEP quel que soit leur échelon.</p> <p>Les emplois fonctionnels identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par la Direction des Routes : responsable de CEI annexe ou point d'appui; - par la DGMT (via VNF) : développement durable, hygiène & sécurité, mise en œuvre du schéma de maintenance, gestion domaniale, organisation du travail 	<p>La CFDT revendique un taux de 20 % qui permettra d'ici 5 ans de promouvoir les CEE qui remplissent actuellement les conditions de promotion. La CFDT revendique une répartition 50/50 entre CEE et CEEP</p> <p>La CFDT revendique l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005</p> <p>Pour la CFDT, la nouvelle grille n'est pas à jeter mais elle ne doit pas résulter d'un emploi fonctionnel qui est un emploi en détachement (précaire, révocable) qui ne concernera que très peu de CEE et qui exclut ceux mis à disposition.</p> <p>La CFDT s'oppose à la création de cet emploi fonctionnel.</p> <p>La CFDT revendique un corps de chefs d'équipe avec au minimum un déroulement de carrière pour tous jusqu'à l'indice 529 comme dans la FPT</p>

*Le Ministre des Transports, de l'Équipement,
du Tourisme et de la Mer*

Paris, le 8 DEC. 2006

réf:voies : 060813206

Monsieur le Secrétaire général,

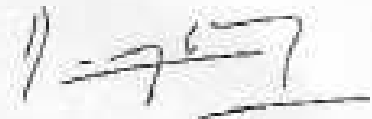
Le Secrétaire Général du ministère m'a rendu compte de vos interrogations, à la lecture de l'annonce par l'établissement public Voies Navigables de France de ses projections d'activité à cinq ans au-delà du contrat d'objectifs et de moyens 2005-2008 et de son souhait de réussir l'intégration des agents des services de navigation.

Je tiens par la présente à vous informer qu'une telle discussion n'est pas à l'ordre du jour, ce que j'ai rappelé au président de l'Établissement.

Vous avez évoqué à propos de la même question l'audit de modernisation en cours sur la gestion des voies navigables.

Je vous confirme que ce point ne fait pas partie des objectifs assignés à cet audit, qui consiste en une mission d'expertise sur les conditions de décentralisation du réseau navigable non magistral.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Dominique PERBEN

Monsieur Daniel METRICH
Secrétaire général
Union fédérale Equipement/environnement CFDT
30, passage de l'Arche
Bureau 3 C 7
92046 PARIS 14 DÉPENSES GÉNÉRALES

Réponse du ministre à la CFDT à propos de l'intégration des agents de l'État au sein de VNF



**Équipement
Environnement**

Union Fédérale Équipement

30 passage de l'Arche - 92055 PARIS CEDEX

Fax : n° 01 40 81 24 05

Tél. : n° 01 40 81 24 00

E-MAIL : CFDT.SYNDICAT@i-carre.net

SITE de l'UFE : www.ufe-cfdt.org

SALAIRES : appel à la grève le 8 février dans toute la Fonction Publique

Aucun accord salarial n'a été signé depuis 1998

Le dernier accord salarial signé par la CFDT l'a été en 1998. Il portait sur la période 1998/2000 et a permis à son terme quelques gains de pouvoir d'achat.

Depuis, les mesures unilatérales prises par le gouvernement ont conduit à des pertes estimées quasiment à 7 % de notre pouvoir d'achat. Les annonces unilatérales du ministre de la Fonction Publique d'une augmentation de la valeur du point d'indice de 0,8 % au 1^{er} février 2007 au lieu des 0,5% initialement prévus ne change rien.

Cette mesure censée rattraper le taux d'inflation de 2006, évalué à 1,5 %, est d'autant plus loin de faire le compte, que l'indice INSEE qui sert de référence prend mal en compte la composition des dépenses des ménages modestes, notamment en matière de logement ou de transports.

On est loin des demandes de la CFDT en matière salariale

À l'Équipement, la situation sur les salaires est particulièrement préoccupante, car les agents doivent faire face à des dépenses liées aux mobilités imposées. 60 000 agents (sur 93 000) subissent une mobilité professionnelle et parfois géographique. Dans de nombreux cas aucune mesure concrète n'est prise pour compenser les surcoûts supportés par les agents : un éloignement qui engendre un trajet quotidien de 40, 60 ou 80 km, voire plus, et se traduit par 200, 300 ou 400 € par mois qu'il faut retirer d'un salaire souvent modeste. L'indemnité spécifique de mobilité est très insuffisante et, versée une seule fois, elle ne permet pas une prise en charge pérenne des surcoûts.

L'action syndicale a permis quelques avancées, notamment à travers les accords sur le catégoriel et le social signés par la CFDT. Le relèvement des bas de grille, le rajout d'un 11^{ème} échelon aux échelles 3, 4 et 5, la création de l'échelle 6, la refonte des 9 premiers échelons du B type, les primes de sommet de corps, l'amélioration des flux de promotions, le CESU (Chèque Emploi Service Universel)... sont autant de mesures concrètes qui se traduiront par des améliorations immédiates pour certains et à terme pour tous !

L'action syndicale est aujourd'hui indispensable sur les salaires

Parce que le contentieux sur les salaires s'aggrave, la CFDT appelle les personnels de l'Équipement à se mobiliser dans une action de grève et de manifestation le 8 février 2007.

Nous revendiquons la résorption de la baisse du pouvoir d'achat depuis 2000 (près de 7 %) et l'ouverture rapide de négociations pour 2007.

Le 8 février tous en grève, tous à la manifestation

