



L'EAU FORTE

services de navigation

Union des Syndicats

Écologie - Équipement

N° 44 - 5 mars 2010

Supplément gratuit au n° 178 de JALONS CFDT

L'incertitude règne quant au devenir des services navigation et de leurs personnels.

Après l'avenant 2009 au contrat d'objectif VNF/État 2005/2008, nous attendons toujours de discuter du contrat 2010/2013 !

Que se prépare-t-il ? Rien de positif !

En effet l'automne dernier a vu la sortie du rapport St Pulgent, qui propose plusieurs scénarios de déclassement des voies navigables et de baisse drastique des effectifs, avec une autonomie plus grande de VNF.

Est également sortie une lettre du Premier Ministre demandant à l'inspection des Finances de travailler sur une réforme des voies navigables.

Parallèlement, VNF et les services de navigation planchent depuis plusieurs mois sur une redéfinition des niveaux de service : horaires de navigation, dates d'ouvertures... Les canaux à faible trafic pourraient fermer à certaines périodes.

Sur le petit gabarit se profile un service minimum en basse saison et le recours à l'intérim en haute saison. De sorte à faire supporter la baisse des effectifs par le petit gabarit !

Et ceci sans compter sur une rationalisation des services de navigation annoncée par notre ministère, rationalisation qui se traduira par la suppression de centres d'exploitations et de subdivisions !

Bref, ça discute en coulisses et les organisations syndicales ne devraient être concertées qu'après les élections régionales !

C'est la preuve, s'il en est, que c'est bien la casse du service public des voies navigables qui est programmée !

Pour la CFDT, le ministère doit associer les représentants du personnel sur le devenir des voies navigables, ainsi que sur le nouveau schéma directeur d'exploitation et de maintenance.

Il faut également que l'administration fasse un bilan de l'application du protocole VN, tant les injustices de niveau de classe pour certains postes sont criantes !

Et que penser du partenariat VNF/Administration pénitentiaire pour l'emploi de personnes en liberté conditionnelle pour l'entretien et l'exploitation, fait dans notre dos ! Cela concerne nos missions d'entretien et d'exploitation ! La CFDT n'a pas d'a priori sur la réinsertion, mais beaucoup de questions (encadrement, nature des tâches...) auraient du être discutées avec le ministère et les organisations syndicales !

Enfin, cerise sur la gâteau, le projet de loi de finances 2010 annonce que l'occupation des maisons éclusières en Utilité de Service a vocation à disparaître ! La CFDT s'oppose à la suppression de l'US. Ce régime d'occupation permet de prendre en compte la spécificité de l'exploitation et de la maintenance des voies navigables !

Christian Fourcoul
Bureau National de l'USEE-CFDT

SOMMAIRE

- Le rapport St Pulgent
- Promotions des personnels d'exploitation VNPM
- Chantier des maisons éclusières
- Protocole VNF/Administration Pénitentiaire

CONTACTS

CFDT - Union des Syndicats Écologie Équipement
30 passage de l'Arche
92055 La Défense cedex
tél : 01 40 81 24 00 - fax : 01 40 81 24 05
Site internet : www.cfdt-ufeem.org

Permanent du secteur VN
Christian Fourcoul

portable 06 20 35 48 88
E-Mail : ChrisFourcoul@aol.com

Le rapport St Pulgent

De quoi s'agit-il ? D'un rapport dans le cadre de la RGPP (révision générale des politiques publiques) sur la gestion des voies navigables via VNF.

Qui l'a fait ? Il a été élaboré conjointement par l'Inspection Générale des Finances, l'Inspection Générale de l'Équipement, l'Inspection Générale des Ponts et Chaussées et un cabinet privé.

Que dit-il ? Ce rapport est critique sur la politique fluviale de la France, sur l'organisation actuelle (mise à disposition des services de navigation à VNF...) et propose, entre autres, des solutions en réduisant fortement les effectifs et en donnant plus d'autonomie à VNF (transfert des personnels...).

Le trafic fluvial. Le rapport constate la faiblesse du trafic de marchandises (8 fois moins de tonnes/kilomètre par rapport à l'Allemagne) malgré des investissements « colossaux » depuis 1991 et le plus grand réseau fluvial européen (8 500 km). Réseau à Grand Gabarit trop faible, manque d'interconnexion, handicaps géographiques (nombre d'écluses élevé), manque de connexions aux ports maritimes et au réseau international. Le rapport pointe également la faiblesse du trafic par rapport à la route (3 % contre 12 % en Allemagne ou 33 % aux Pays-Bas), son coût élevé (différentiel de près de 3,11 € la tonne entre la route et la voie d'eau) en raison de péages, alors qu'ailleurs c'est une politique de gratuité qui est privilégiée.

Les dysfonctionnements de VNF. Le rapport constate que VNF ne contrôle pas l'ensemble du réseau fluvial français, qu'il partage avec la Compagnie nationale du Rhône, laquelle gère jusqu'en 2023 la concession d'exploitation du Rhône, et EDF sur le Rhin (côté français). Le rapport souligne l'absence de pouvoir de gestion de VNF qui, hormis ses 360 employés, ne maîtrise pas la masse salariale des 4 600 fonctionnaires mis à sa disposition, qui restent sous l'autorité hiérarchique de leur ministère. Gestion globale des ressources humaines erratique, manque d'autonomie de décision par rapport aux directions territoriales... le rapport constate que les 13 directions territoriales placées sous l'autorité des préfets (6 services de navigation spécialisés et 7 DDE) sont incapables d'encadrer les effectifs dont ils disposent.

Les solutions proposées par la mission RGPP. La mission d'audit propose de remettre de l'ordre dans la gestion de VNF pour renforcer sa spécialisation et la professionnalisation des métiers propres à la gestion fluviale (comme la formation à la maintenance). Elle propose également l'affectation directe de l'ensemble des agents auprès de l'opérateur VNF pour que l'établissement maîtrise l'ensemble de la masse salariale, et puisse ainsi être évalué sur les objectifs définis dans le cadre de la RGPP (réduction des effectifs par les départs en retraite estimés à 800 ETP d'ici 2013 et à 1 800 vers 2018).

Le rapport préconise de se saisir de l'opportunité des départs en retraite pour moderniser et adapter l'organisation administrative de la voie d'eau et redimensionner les réseaux fluviaux dépendant de l'État. Plusieurs scénarios sont envisagés selon que l'on conserve le réseau actuel ou que l'on déclasse une partie du réseau (de 23 à 27 voies au domaine privé). Au final, les rapporteurs proposent de déclasser 27 voies, soit 1 350 km de voies navigables pour une réduction des effectifs de l'ordre de 454 ETP, et des investissements redimensionnés à 1,18 milliards d'€.

Qu'en pense la CFDT ?

Contre le déclassement. L'État a depuis longtemps abandonné les canaux du petit gabarit en terme d'investissement d'où le très mauvais état de cette infrastructure. Il n'y a qu'à voir un canal vidé en période de chômage pour constater les « dégâts ». Il veut se débarrasser du réseau secondaire (décentralisation) et se consacrer au réseau « magistral » tout en rationalisant l'exploitation : diminution des effectifs, suppression de centres d'exploitation et de subdivisions, recours à l'intérim.

Pour la CFDT c'est un énorme gâchis. Le réseau secondaire doit être restauré. Certaines voies secondaires à vocation essentiellement touristique peuvent être transférées aux collectivités territoriales (et non déclassées) mais, et l'un n'empêche pas l'autre, le développement du transport par eau doit être recherché, encouragé, aidé. L'exemple de réouverture de voies ferrées au transport d'usager (TER) montre que tout est possible dans le cadre du développement durable, les besoins d'hier ne sont pas ceux de demain.

Contre la baisse des effectifs. Baisser les effectifs, c'est baisser les offres d'ouverture de navigation (le dernier schéma directeur d'exploitation n'a pu être respecté faute d'effectifs), c'est dégrader davantage les conditions de travail.

Transfert à VNF ? Si c'est pour recruter demain des agents sous statut privé pour remplacer des postes aujourd'hui occupés par les agents de l'État, c'est non ! Le service public de la voie d'eau doit continuer à exister !

Promotions des personnels d'exploitation VNPM réunion avec la DRH le 10 février 2010

De quoi s'agissait-il ?

La CAP nationale exploitation VNPM relative aux promotions à CEE 2009 (*voir L'Eau Forte de novembre 2009*) a donné lieu à un « mixage » des propositions de l'administration et de chaque organisation syndicale (CGT et CFDT sur une position très proche)... avec des résultats sans cohérence d'un service à l'autre.

La CFDT a dénoncé ce mixage et obtenu de l'administration une réunion pour que soient arrêtés de manière concertée des critères de promotion, ainsi que pour examiner les problèmes liés à la gestion des personnels d'exploitation (rapport recrutement tableau avancement/concours...)

Déclaration CFDT (*pas de déclaration des autres organisations syndicales*)

Lors de la CAP nationale exploitation VN/PM de novembre 2009, les élus CFDT ont demandé et obtenu une réunion pour que soient examinés en amont avec l'administration les critères de gestion VNPM relatifs aux promotions.

L'administration a tenu son engagement, nous le notons avec satisfaction, mais nous rappelons que la CFDT demande que l'année 2010 soit mise à profit pour rattraper le retard pris dans les promotions, retard pénalisant les agents. Il faut tenir en 2010 une CAP pour les promotions 2010 (1^{er} semestre) et une CAP pour les promotions 2011 (second semestre).

Concernant la gestion des personnels d'exploitation VNPM, la CFDT porte des revendications dans le domaine statutaire et des propositions pour ce qui concerne les critères de promotion.

Revendications statutaires

- **un statut avec un corps de CEE et un corps d'Agent** et la possibilité pour les agents de dérouler sans concours une carrière linéaire de l'échelle 3 à l'échelle 6. En tout état de cause dans le statut actuel, pour la promotion par liste d'aptitude à CEE, il faut faire abstraction de la fonction.
- **Le 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).
- **Promotion systématique des AE à AES** dès que les conditions statutaires seront remplies.
- **Mise en place d'un examen professionnel** pour permettre rapidement le passage de l'échelle 3 à l'échelle 4.
- **La bonification à 20 % des années de service actif.** Le refus du ministre du budget oblige les personnels à travailler non plus au-delà de 55 ans mais au-delà de 60 ans ! Cela pose le problème de l'adéquation entre les aptitudes physiques et la pénibilité du poste et renvoie aux questions de reclassement et de maintien du régime indemnitaire.
- **Le retour au délai de 5 ans pour passer le concours de CEE** avec une mesure mettant fin à l'injustice qui prive les agents recrutés de 2002 à octobre 2005 de passer le concours dans leur 6^e année. Ils devront attendre au moins 4 ans de plus !
- **L'extension de la reprise d'ancienneté des années du privé aux agents recrutés avant octobre 2005.** Les agents recrutés après octobre 2005 qui bénéficient, eux, de la prise en compte partielle des années du privé apparaissent maintenant sur la liste des proposables à Chef d'équipe et pas leurs collègues bien plus anciens dans l'administration !

Nous ne parlerons pas du régime indemnitaire et notamment des injustices liées au contenu du protocole VN, ce n'est pas l'objet de cette réunion, nous dénonçons néanmoins la situation des personnels d'exploitation hors DIR et VN qui injustement ne sont pas concernés par des protocoles indemnitaires.

Propositions sur les critères de gestion

Dans le cadre des promotions à Chef d'Équipe

➤ Gestion des promotions par concours et règle de répartition 1/3 à 2/3

Nous n'avons pas d'opposition à maintenir en 2010 les taux de 2009 soit 1/3 des promotions par voie de concours. Par contre le taux promu/promouvables de 7 % devrait être revu à la hausse pour permettre plus de possibilité d'accès par concours d'un côté et d'accès par liste d'aptitude de l'autre.

➤ Gestion des promotions par liste d'aptitude

Pour la CFDT la gestion des promotions doit être globale. Concrètement le pourcentage de nombre de promotion ne s'applique pas par service, mais sur l'ensemble de ceux-ci.

La DRH doit définir des critères, en concertation avec les organisations syndicales, qui permettent des conditions de promotion homogènes d'un service à l'autre. Ces critères doivent permettre aux CAP locales de travailler dans un cadre plus large que le nombre de promotions. Le rôle de la CAP nationale sera ensuite d'ajuster des curseurs pour obtenir le nombre voulu de promotions.

Pour la CFDT, après les conditions statutaires, les critères et les curseurs sont l'âge et l'ancienneté dans l'administration avec priorité aux retraitables.

Par exemple pour 2010 les critères à l'adresse des services pourraient être : né avant 1958, dans l'administration depuis 1989 et priorité pour les retraitables.

Cela certes peut se discuter, ce qui nous importe c'est la méthode.

Dans le cadre des promotions à Chef d'Équipe Principal

➤ Gestion des promotions

Le taux ratio promu/promouvable de 12 % ces dernières années doit être réévalué à hauteur de 20 % pour permettre à tous les chefs d'équipe d'accéder dans leur carrière à CEEP, sans qu'il y ait un changement fonctionnel et un pyramidage 50/50 entre CEE et CEEP.

Par rapport à la promotion à CEE, le taux de promotion doit s'appliquer par service, pour autant il convient de fixer des critères pour des conditions de promotion les plus homogènes possible d'un service à l'autre et veiller à ne pas laisser sur le bord de la route des CEE hors SN ou DDT.

Pour la CFDT les critères doivent tout d'abord, comme c'est d'ailleurs le cas, promouvoir les seuls CEE qui ont passé le concours. Ensuite ils doivent être basés sur l'ancienneté dans l'administration et dans le grade de CEE. Hormis le cas des CEE ayant fait valoir leur droit à la retraite avec gain à pension, l'âge n'est pas là prioritaire même si des limites doivent être fixées.

Comme pour les promotions à CEE il faut un cadre de critères plus large pour les CAP locales, et une CAP nationale qui « affine » pour obtenir le nombre voulu de promotions par service.

Qu'est-il ressorti de concret de cette réunion ?

- La DRH se fixe comme objectif une CAP promotion 2010 en juin et une CAP promotion 2011 à l'automne. Elle répond ainsi favorablement à la demande CFDT partagée par les autres organisations syndicales. Reste posé le problème de l'impossibilité d'organiser deux concours la même année.
- Un relatif consensus sur les critères de promotion à Chef d'Équipe principal sur la base de l'ancienneté dans le grade et le corps. Ceci avec une démarche d'harmonisation des propositions au niveau national puis restitution du nombre de promotion par service (12 % des promouvables).
- La DRH partage la demande de clarifier les critères de promotion à l'adresse des services sur la base de l'ancienneté mais elle ne peut plus préciser davantage ces critères sans risquée d'être accusée de discrimination (jurisprudence : recours devant la Halde).

Concrètement, il n'est plus possible, selon l'administration, de faire apparaître des critères liés à l'âge, au départ en retraite, au coup de chapeau...

Pour la promotion par tableau d'avancement la circulaire de gestion à l'adresse des services mettra l'accent sur le critère de l'ancienneté en services effectifs dans le corps.

C'est la CAP nationale qui « affinera » davantage les critères afin d'obtenir le nombre de promotion arrêté, étant entendu que pour la liste d'aptitude à CEE la proximité de la retraite sera déterminante. « il y a des choses que l'on peut faire et pas écrire »

La circulaire promotion du corps d'exploitation 2010 est sortie le 23 février.

En ce qui concerne les SN et services mixtes les CAP locales doivent se réunir avant le 30 avril.

La CAP nationale VNPM se réunira le 24 juin.

Chantier des maisons éclusières réunion du 25 février 2010

Participants : DIGTM, VNF, DRH, représentants des SN, CFDT, CGT, FO

Délégation CFDT : Patricia Goetz (SN Strasbourg), Denis Tondu (SN Seine), Rémy Hutinet (DDEA 52), Joanny Deram (SN Nord-Pas de Calais), Pascal Debriere (SN Nord-Est), Christian Fourcoual (USEE-CFDT/SN Rhône-Saône)

Important

En préambule, la DGITM nous a informé de la nouvelle donne qui a ralenti le calendrier du chantier : **le projet de loi de finances 2010 remet à plat les modalités d'attribution des logements dans la Fonction publique, en encadrant davantage les occupations en NAS et en supprimant (vocation à disparaître) les US !**

Notre action CFDT étant, outre de préserver le maximum de NAS, de permettre à défaut une occupation en US (cadre entretien/exploitation/maintenance) avec loyer modéré, notre déclaration ci-après était donc décalée par rapport à cette annonce.

Déclaration CFDT

Nous rappelons brièvement notre position exprimée lors de la dernière réunion. Pour la CFDT, l'enjeu de ce chantier c'est la sortie, après concertation, d'une instruction d'application de la circulaire 2008 propre aux Maisons Éclusières, instruction qui tienne compte de la spécificité des missions d'exploitation et de maintenance de la voie d'eau (délai d'intervention, surveillance hydraulique, protection des personnes et des biens), de la typologie des maisons éclusières (situation géographique, difficultés d'accès, isolement, zone inondable...) et de l'utilité d'une présence humaine (lutte contre les dégradations).

Cette instruction doit définir clairement les critères et conditions d'occupation en NAS et en US dont l'application se fera via la commission locale d'attribution et de gestion des logements.

Les objectifs, pour la CFDT, sont :

- *de réhabiliter le parc des maisons éclusières,*
- *de maintenir en occupation NAS la majeure partie de celui-ci en lien avec les missions d'exploitation et de maintenance,*
- *de maintenir en occupation US le reste des maisons éclusières,*
- *de s'assurer d'une politique de France Domaine homogène d'un département à l'autre dans le calcul de la redevance pour l'occupation en Utilité de Service, redevance assise sur la situation réelle de chaque maison éclusière,*
- *de s'assurer que l'aspect social et financier des conséquences de la suppression d'occupation en NAS sera pris en compte par l'administration.*

A la lecture des documents de travail, nous notons que l'administration ne répond que partiellement à ces objectifs.

Si des critères NAS sont enfin mis sur la table (nous y viendrons lors des débats), il est impératif pour la CFDT qu'il y ait une instruction, que cette instruction précise entre autres :

- *les conditions d'occupation en US. Nous ne voulons pas en effet que ce qui n'est pas NAS soit soumis automatiquement à COT VNF (convention d'occupation temporaire). A ce titre nous prenons l'exemple du SN Rhône-Saône qui, dans sa démarche de régularisation, a défini les conditions du NAS mais également celles de l'US et supprimé les COT en vigueur pour les agents d'exploitation ;*
- *la composition, les compétences de la commission d'attribution et de gestion des logements de service propre à chaque SN ou service mixte.*

En terme de calendrier, la dernière réunion remonte à plus de 5 mois et si nous suivons la circulaire du SG il nous reste moins d'un an pour tout régulariser !

Face à l'enjeu du chantier, à ses conséquences, ce délai est intenable et doit être assoupli ! On notera, puisque son exemple est cité aujourd'hui, que le SN Rhône-Saône a mis près de 3 ans pour mettre en œuvre sa démarche de régularisation (définition NAS et US, avantages en nature...).

Enfin, lors du CTPM de décembre dernier, le SG a souhaité que les organisations syndicales se positionnent sur un transfert du parc des maisons éclusières à VNF.

Nous n'ignorons pas les investissements en termes de crédits que VNF consacre dans un parc immobilier (maisons éclusières) dont il n'est pas le propriétaire, c'est pourquoi la question posée nous paraît normale.

Néanmoins comment se positionner en l'état ? Il conviendrait d'organiser une concertation entre la DIT, VNF et les organisations syndicales afin que des réponses soient apportées aux nombreuses questions que ce transfert impliquerait.

Quid du chantier actuel Maisons éclusières en cas de transfert ? VNF serait-il tenu d'appliquer la circulaire, son instruction ? ou pourrait-il s'en exonérer et fixer librement les conditions d'occupation ?

Dans quelles conditions les agents seraient-ils maintenus dans les logements ? En occupation NAS ? en occupation en US (utilité de service) sur la base des tarifs de France Domaine ? en COT (convention d'occupation temporaire) avec des montants de redevance très supérieurs aux montants des US ?

Quelle serait la politique de VNF et de l'État en terme de réhabilitation de ces logements ?

Dans le contexte de la RGPP 2, nous sommes pour l'instant très réservés car ce transfert du patrimoine immobilier à VNF risquerait de préfigurer celui des personnels.

Que retenir de cette réunion et des réponses partielles apportées à la CFDT ?

La méthode de travail. Les missions pour justifier l'occupation en NAS ont été discutées. Les SN et services mixés vont évaluer leur impact. Ces missions, une fois « calées » seront soumises pour approbation à France Domaine. Une prochaine réunion a été fixée au 15 avril mais l'administration ne nous a pas répondu sur le délai du chantier. Les missions NAS :

- Dans le cadre strict d'interventions respectant les critères cumulatifs (ce terme fait débat) : interventions imprévisibles ; interventions rapides ; interventions fréquentes ; en dehors des heures de service.
- Surveillance d'ouvrages sensibles ; gestion hydraulique et manœuvre de barrage (bief sensible).
- Maintenance : uniquement sur le grand gabarit et en fonction de niveaux de service à définir (la CFDT a demandé que soit intégré le petit gabarit « magistral ». Réponse : les niveaux de service pourraient l'intégrer).
- Exploitation : très peu d'interventions concernées (dans le cadre des accords internationaux – Moselle et Rhin – et navigation de nuit à la demande en 24h/24).

Les interventions CFDT

Pour la CFDT ces missions (si elles sont acceptées par France Domaine) laissent une marge de manœuvre aux services pour conserver le maximum de logement en NAS. Reste posé le problème du 3x8h et le devenir des logements et de leurs occupants qui ne seraient plus en NAS.

Nous l'avons dit : supprimer les US, c'est faire partir les agents des maisons éclusières et déshumaniser la voie d'eau ! alors même que leur présence, si elle n'est pas absolument nécessaire, est très utile !

Pour la CFDT la perte du NAS peut conduire au changement de résidence administrative, donc à mutation dans l'intérêt du service (prime de mobilité, de restructuration), à des problèmes financiers que l'indemnité d'astreinte ne compensera pas toujours. Nous avons demandé à l'administration de réfléchir à des mesures pour le maintien du revenu, telle la prime compensatoire qui existe dans le cadre de la décentralisation. L'administration a pris note et verra ce qu'il est possible de faire.

Celle-ci a, tout de même, cité en exemple le SN Rhône Saône en passe de régulariser l'occupation des logements de service dans le cadre de négociations permanentes avec France Domaine. Logement exploitation Grand Gabarit et ouvrages sensibles, logements pour gardiennage sont restés en NAS, le reste est passé en US avec un montant mensuel moyen de 190 € de redevance (à quelques exceptions près en grande ville, le montant varie de 100 € à 250 €). Les COT de logement d'agent d'exploitation ont basculé sur le régime US.

Comme l'a indiqué le représentant de ce service, depuis septembre et l'annonce de la vocation des US à disparaître, France Domaine a continué de signer des US comme si de rien n'était. Ce qui laisse une lueur d'espoir, au moins pour ceux qui ont une US en bonne et due forme.

En réponse à la CFDT sur le devenir des régimes d'occupation des logements en cas de transfert, le représentant VNF a indiqué qu'il n'y aurait plus d'occupation ni en NAS ni en US, et qu'une tarification serait à rechercher afin de maintenir les agents en poste, en tant que de besoin (une issue dans le cas où l'US viendrait à disparaître ?).

Protocole VNF/administration pénitentiaire

De quoi s'agit-il ?

L'objet du protocole est de favoriser la mise en œuvre des actions de prévention et de lutte contre la récidive.

VNF a la volonté de participer à la réinsertion des personnes placées « sous main de justice ».

Les personnes concernées ? Celles en aménagement de peine, travail d'intérêt général, surveillance électronique, semi-liberté et liberté conditionnelle.

Leurs missions ? Tâches administratives simples, entretien des berges, remise à niveau des voies fluviales et manœuvres d'écluse sur le petit gabarit en période estivale, ceci en contrat de travail.

Qui les encadre ? VNF à travers les chefs d'équipe d'exploitation.

Qu'en pense la CFDT ? La CFDT n'est pas par principe opposée aux mesures de réinsertion de ces personnes. Néanmoins le protocole pose problème. Les organisations syndicales n'ont jamais été, ni consultées, ni informées ! Il s'agit quand même de ne plus recourir aux traditionnels vacataires (étudiants, personnes en précarité) ! de positionner des personnes à l'exploitation ! Que dire de l'encadrement ? les CEE ne sont pas formés pour les diriger ces personnes !

Cette démarche s'inscrit dans la politique de l'État et de VNF : on supprime des postes pour ne garder qu'un minimum en basse saison (gestion hydraulique) et on recrute des saisonniers en haute saison ! Pour la CFDT tout cela s'inscrit dans la volonté de faire disparaître le service public de la voie d'eau et les fonctionnaires qui vont avec !

En tout état de cause, un tel protocole doit faire l'objet d'un bilan et de discussions entre la DIT, VNF et les organisations syndicales.

Bulletin d'adhésion à la CFDT

**besoin d'être vraiment informé ?
adhérez à la CFDT !**

Nom/Prénom :

Grade :

Service :

- Adhère à la CFDT à compter du :
 Souhaite un contact CFDT

Signature

à retourner auprès d'un militant CFDT

ou à MEEDDM - permanence CFDT- 30 passage de l'Arche - 92055 LA DÉFENSE CEDEX



FILIÈRE EXPLOITATION

Les SALAIRES au 01 Octobre 2009 (Document USEE-CFDT)



Échelons	Durée moyenne	TRAITEMENT			Échelons	Durée moyenne	TRAITEMENT			Échelons	Durée moyenne	TRAITEMENT					
		IM	Brut	"à payer" *			IM	Brut	"à payer" *			IM	Brut	"à payer" *			
Echelle 3	1*	1a	292	1 345,33	1 135,33	B-Type	1*	1a	297	1 368,33	1 154,74	C.I.I.	1*	1a	308	1 419,00	1 197,49
A.E.T.P.E.	2*	2a	293	1 349,92	1 139,19	1er niveau	2*	1,5a	303	1 396,00	1 178,08	1er niveau	2*	1,5a	318	1 465,08	1 222,88
	3*	2a	294	1 354,50	1 143,06	Technique	3*	1,5a	319	1 469,75	1 226,78	Technicien	3*	1,5a	325	1 497,33	1 249,80
	4*	2a	295	1 359,17	1 147,00	Contrôleur	4*	1,5a	325	1 497,33	1 249,80	Supérieur	4*	1,5a	336	1 548,00	1 292,09
	5*	3a	300	1 382,17	1 166,41	des T.P.E.	5*	1,5a	339	1 561,83	1 303,64		5*	1,5a	350	1 612,50	1 345,93
	6*	3a	305	1 405,25	1 185,89		6*	2a	352	1 621,75	1 353,65		6*	2a	360	1 658,58	1 384,39
	7*	3a	312	1 437,50	1 213,11		7*	3a	362	1 667,83	1 392,12		7*	3a	369	1 700,08	1 419,03
	8*	4a	319	1 469,75	1 226,78		8*	3a	370	1 704,67	1 422,86		8*	3a	381	1 755,33	1 465,15
	9*	4a	326	1 502,00	1 253,70		9*	3a	384	1 769,17	1 476,70		9*	3a	395	1 819,83	1 518,99
	10*	4a	338	1 557,25	1 299,81		10*	3a	395	1 819,83	1 518,99		10*	3a	412	1 898,17	1 584,37
	11*		355	1 635,58	1 365,20		11*	3a	418	1 925,83	1 607,46		11*	3a	428	1 971,92	1 645,93
Echelle 4	1*	1a	293	1 349,92	1 139,19		12*	4a	439	2 022,58	1 688,22		12*	4a	449	2 068,67	1 726,69
A.E.S.T.P.E.	2*	2a	294	1 354,50	1 143,06		13*		463	2 133,17	1 780,52		13*		473	2 179,25	1 818,99
	3*	2a	295	1 359,17	1 147,00	B-Type	1*	2a	334	1 538,83	1 284,44	2° niveau	1*	2a	357	1 644,75	1 372,85
	4*	2a	300	1 382,17	1 166,41	Technique	2*	2,5a	356	1 640,17	1 369,02	Technicien	2*	2,5a	371	1 709,25	1 426,69
	5*	3a	308	1 419,00	1 197,49	2° niveau	3*	2,5a	379	1 746,17	1 457,50	Supérieur	3*	2,5a	388	1 787,58	1 492,07
	6*	3a	316	1 455,92	1 215,23	C.P.T.P.E.	4*	3a	399	1 838,33	1 534,43	Principal	4*	3a	411	1 893,58	1 500,55
	7*	3a	325	1 497,33	1 249,80		5*	3a	420	1 935,08	1 615,19		5*	3a	430	1 981,08	1 653,58
	8*	4a	335	1 543,42	1 288,27		6*	4a	443	2 041,00	1 703,59		6*	4a	454	2 091,67	1 745,88
	9*	4a	345	1 589,50	1 326,73		7*	4a	465	2 142,33	1 788,17		7*	4a	475	2 188,42	1 826,64
	10*	4a	356	1 640,17	1 369,02		8*		489	2 252,92	1 880,48		8*		500	2 303,67	1 922,84
	11*		369	1 700,08	1 419,03	B-Type	1*	1a	358	1 649,42	1 376,74	3° niveau	1*	1a	375	1 727,75	1 442,13
Echelle 5	1*	1a	294	1 354,50	1 143,06	Technique	2*	2a	387	1 783,00	1 488,24	Technicien	2*	2a	396	1 824,50	1 522,88
C.E.E.T.P.E.	2*	2a	295	1 359,17	1 147,00	3° niveau	3*	2a	400	1 842,92	1 538,25	Supérieur	3*	2a	415	1 912,00	1 595,92
	3*	2a	298	1 373,00	1 158,67	Contrôleur	4*	3a	421	1 939,67	1 619,01	En Chef	4*	3a	435	2 004,17	1 672,85
	4*	2a	308	1 419,00	1 197,49	Divisionnaire	5*	3a	445	2 050,25	1 711,31		5*	3a	456	2 100,92	1 753,60
	5*	3a	318	1 465,08	1 222,88		6*	3a	467	2 151,58	1 795,89		6*	3a	479	2 206,83	1 842,01
	6*	3a	328	1 511,17	1 261,35		7*	4a	491	2 262,17	1 888,20		7*	4a	503	2 317,42	1 934,31
	7*	3a	338	1 557,25	1 299,81		8*		514	2 368,17	1 976,67		8*		534	2 460,25	2 053,53
	8*	4a	350	1 612,50	1 345,93							4° niveau	1*	1,5a	487	2 243,75	1 872,82
	9*	4a	362	1 667,83	1 392,12							Emploi	2*	2a	502	2 312,83	1 930,49
	10*	4a	379	1 746,17	1 457,50							Chef de	3*	2,5a	512	2 358,92	1 968,95
	11*		392	1 806,08	1 507,51							Subdivision	4*	3a	529	2 437,25	2 034,34
Echelle 6	1*	2,5a	325	1 497,33	1 249,80							(dont NBI20pts)	5*		554	2 552,42	2 130,46
C.E.E.P.T.P.E.	2*	2,5a	336	1 548,00	1 292,09							Cat. A	1*	1a	349	1 607,92	1 342,10
	3*	3a	347	1 598,75	1 334,45							Technique	2*	1,5a	380	1 750,75	1 461,32
	4*	3a	360	1 658,58	1 384,39							Ingénieur	3*	2a	401	1 847,50	1 542,08
	5*	4a	377	1 736,92	1 449,78							des	4*	2a	425	1 958,08	1 634,38
	6*	4a	394	1 815,25	1 515,16							T.P.E.	5*	3a	459	2 114,75	1 765,15
	7*		416	1 916,58	1 599,74								6*	3a	496	2 285,17	1 907,39
	EX		430	1 981,08	1 653,58								7*	3a	521	2 400,42	2 003,59
													8*	4a	557	2 566,25	2 142,01
													9*	4a	589	2 713,67	2 265,06
													10*	4a	619	2 851,92	2 380,45
													11*		658	3 031,58	2 530,42



Document USEE-CFDT

Les sites Intranet et Internet de l'USEE-CFDT font l'objet d'une mise à jour régulière. Nous vous invitons à les consulter !

Le site **intranet** n'est accessible que des postes informatiques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer, <http://cfdt-ufe.syndicat.i2/>

Le site **Internet** est accessible depuis n'importe quel ordinateur, de votre lieu de travail ... ou de chez vous !
<http://www.cfdt-ufeem.org/>

Pensez à actualiser vos pages de temps en temps dans votre navigateur Internet (F5 ou Affichage/Actualiser ou bouton "Actualiser" ou Clic droit sur la page, puis "Actualiser"). Pour les mises à jour, il est possible qu'il existe un décalage de quelques heures entre les 2 sites. Vous pouvez rajouter les adresses de ces sites dans vos favoris.