



L'EAU-FORTE

Union des Syndicats

Écologie – Équipement

L'actualité nationale VN

N° 48 – Janvier 2011 Supplément gratuit au n° 180 de JALONS

Le front syndical CFDT/CGT/FO du refus du transfert à VNF des agents et du Domaine Public Fluvial devait être reçu à sa demande par le conseiller social (1) de la ministre le 20 janvier.

L'objectif syndical était de connaître les intentions de la nouvelle ministre sur le projet de transfert, son prédécesseur ayant annoncé que sans consensus syndical, celui-ci ne se ferait pas.

Ce fut un RDV manqué ! En effet le conseiller social avait eu la mauvaise idée de transformer cette audience en réunion plénière et d'y associer outre la DIT et VNF, une autre organisation syndicale.

Découvrant ce format de réunion ne correspondant pas à la demande intersyndicale, celle-ci a naturellement quitté les lieux.

La CFDT ne se leurre pas. Le cabinet ministériel, s'il veut bien entendre tous les intervenants, entend poursuivre son projet de transfert.

Il n'y a qu'à lire le projet « perspectives RH 2013 » un document qui circule sans que les organisations syndicales en aient été destinataires et sans aucune concertation, ce qui traduit l'absence de véritable dialogue social au sein de notre ministère !

Ce projet traduit la baisse d'effectif, par service et catégorie d'emploi, en application de la RGPP2 et des principes du COP VNF.

A travers celui-ci c'est le réseau secondaire navigable qui est sacrifié ! Suppression de 271 postes d'ici 2013 avec des transformations d'emploi à la clé pour les agents. En effet aux 358 postes

supprimés du corps d'exploitation dont 270 sur le réseau petit gabarit à saisonnaliser (dixit la DRH) s'oppose la création de 106 postes de maintenance des systèmes (automatisation) et de 40 postes d'éclusiers sur le grand gabarit (déficit exploitation de 212 postes)

Comme les départ en retraite ne collent pas toujours, géographiquement, aux postes supprimés, le spectre de la mobilité forcée apparaît. Et en ce qui concerne la formation nécessaire à une reconversion en maintenance spécialisée, le désengagement du ministère dans la formation, la restriction des moyens, ne sont pas de nature à rassurer les agents!

Mais ce projet RH taille également dans les effectifs de catégorie « C » et B administratif et technique. 77 postes seraient supprimés ! De sérieuses dégradations des conditions de travail sont à attendre !

Les mois qui suivent seront donc déterminants pour le devenir des personnels.

Seule l'action unitaire peut s'opposer à ce démantèlement du service public .

La CFDT s'y emploiera.

Christian Fourcoual

Bureau National de l'USEE-CFDT

(1) plus de 2 mois après son arrivée, la nouvelle ministre n'a toujours pas reçue les organisations syndicales de ce ministère ! Et elle a délégué non pas son directeur de cabinet mais son conseiller social.

SOMMAIRE

- Le point d'actualité
- Revalorisation ISH
- Elargissement bénéficiaires HS
- Elections 2011
- Perspectives RH
- Circulaire promotion corps d'exploitation 2011
- fusion Contrôleurs/Techniciens

CONTACTS

Union des syndicats Ecologie 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 exploitation
Christian Fourcoual
port. 06.20.35.48.88
Christian.Fourcoual@i-carre.net

La casse du service public de la voie d'eau s'amplifie !

Concernant l'exploitation: Un document de travail du Ministère daté du 10 janvier 2011 affiche les hypothèses d'évolution associées à la réforme «rationalisation de l'organisation des Voies Navigables de France» exit les Services Navigation !

Il s'agit de l'impact du cadrage RGPP2 pour les Services Navigation (SN et parties de DDT hors réseau Bourguignon en expérimentation de décentralisation) notamment en terme d'effectifs - **271 ETP** (50 ETP en 2011, 107 ETP en 2012, 114 ETP en 2013)

La réforme s'articule sur plusieurs axes:

- Modernisation des méthodes d'exploitation des barrages et écluses
- Ajustement du niveau de services sur le Grand Gabarit et renforcement de la maintenance spécialisée
- Réorientation des services d'ingénieries vers plus de maîtrise d'ouvrage
- Renforcement de l'encadrement informatique
- Reconversion et mutualisation des comptables/dématérialisation de la perception de recettes

L'Etat abandonne le réseau secondaire !

Concernant l'exploitation, d'ici 2013:

- Suppression de 270 postes d'agents d'exploitation sur le réseau hors Grand Gabarit à trafic saisonnier (remplacement des vacataires par des saisonniers)
- Suppression de 93 postes d'éclusiers sur le Petit Gabarit
- 40 postes d'agents d'exploitation seront créés sur le grand gabarit là où les niveaux de service (24h/24h) ne sont pas atteints : La seine Amont et l'Oise du SN Seine (40 postes) et le SN Nord Pas de Calais (5 postes)

Concernant la maintenance d'ici 2013:

- Création de 106 postes de maintenance des systèmes (maintenance spécialisée) avec une priorité de déploiement sur le Grand Gabarit et sur les zones très déficitaires. Seront privilégiés la Seine et l'Oise, la DIRSO (SN Toulouse) et Nevers.

Autres

- Création de 10 postes de chargé de projets d'infrastructure et d'équipement (catégorie « A ») dans les SN + DDT58
- Création de 8 postes de pilotage du SI et de chef de projet informatique : 1 par SN et 2 pour SN Nord Est et Seine
- Suppression de 77 postes dans les métiers de dessinateur projeteur (18) technicien informatique (6) assistant de gestion (32) assistant comptable et comptable (21) dans l'ensemble des services, au prorata du nombre de poste.

Bilan - 271

suppressions	créations
358 postes exploitation 77 postes « C et B » administratif et Technique	40 postes éclusiers grand gabarit 106 postes de maintenance 10 postes chargé de projet infrastructures 8 postes pilotage informatique
435	164

Le projet de baisse des effectifs dans les DIR VNF

DIR VNF - Services	2011	2012	2013	ETP 2011-2013
DIRBS (SN Seine)	- 7	- 21	- 23	- 51
DIRCE (DDT 58)	- 8	- 9	- 12	- 29
DIRNE (SN Nord Est)	- 10	- 26	- 41	- 77
DIRS (SN Strasbourg)	- 8	- 22	- 20	- 50
DIRSO (SN Sud Ouest)	- 6	- 15	- 6	- 27
DIRSRM (SN Rhône-Saône)	- 5	- 13	- 6	- 24
DI52 (DDT 52)	- 1	- 1	- 8	-10
DRNPDC (SN Nord Pas de Calais) ^o	- 5	0	2	- 3
Total	- 50	- 107	- 114	- 271

Ce que la CFDT annonçait ces dernières années, en le dénonçant fortement, se concrétise :

- Abandon progressif du réseau secondaire (l'essentiel du petit gabarit) avec à terme un effectif réduit à la gestion hydraulique et exploitation en période de navigation touristique par des saisonniers sous contrat (et forte pression de VNF auprès des collectivités pour qu'elles participent financièrement au maintien du réseau)

- Abandon des missions d'entretien, type espaces terrestres, pour se consacrer à la maintenance préventive, aux métiers liés à l'automatisation et à l'exploitation des ouvrages (grand gabarit)

Pour la CFDT, cela risquera de se traduire par des redéploiements d'effectifs du Petit vers le Grand Gabarit (mais ce dernier sera touché également après 2013 par le développement de l'automatisation) et/ou des reconversions imposées aux agents après formation. De quoi être vigilant au regard de la circulaire mobilité qui rend les fonctionnaires « jetables » après refus de 3 propositions de poste.

Mais il n'y a pas que le secteur exploitation qui est touché par ces mesures drastiques :

- Une baisse d'effectif sans précédent pour le personnel de bureau ! (-13 au SN Nord est ; - 8 au SN Strasbourg, - 10 au SN Rhône-Saône ; - 17 au SN Seine) autant de travail avec moins de personnels !

- Redimensionnement de la gestion des ressources humaines : 3 à 4 postes dans le Service Navigation avec une surcharge de travail prévisible !

- Les postes en SN liés à la conception et à l'organisation des concours et examens sont fermés ! Ils sont mutualisés au niveau régional.

- Archives : limitation à un seul poste au siège du SN. Fermeture des autres postes

Et également

- Le bureau des pensions de Draguignan disparaît ! alors même que l'on s'attend à une grosse vague démographique de départ en retraite ces prochaines années ! La gestion des dossiers sera effectuée par les DREAL, ce qui en leur état actuel ne nous rassure pas !

-

Face à l'accentuation des dégradations des conditions de travail, aux réformes imposées sans concertation, une seule réponse : L'ACTION

De quoi s'agit-il ?

D'élaborer une circulaire 2011 des promotions avec la problématique de la promotion par tableau d'avancement à Chef d'équipe.

Ce groupe de travail est piloté par C.Sonjon (DRH/SGP/ATET3)

Une première réunion s'est tenue le 13 décembre dernier, la prochaine est fixée au 27 janvier

La position CFDT à travers sa déclaration

En février dernier, à l'occasion d'une réunion à notre demande, l'administration s'était engagée à ce que l'année 2010 soit une année de rattrapage du retard dans la gestion des promotions, soit une CAP promotion 2010 et une CAP promotion 2011.

Force est de constater que cet engagement n'est pas tenu ! Les promotions 2011 attendront ! Nous le dénonçons !

Concernant la gestion des promotions 2011, si la promotion par liste d'aptitude à Chef d'équipe pose problème dans les services c'est que ceux-ci refusent de voir dans cette promotion un déroulement de carrière normal des plus anciens sans changement de fonction !

A-t-on réellement besoin aujourd'hui de tous les agents ayant le grade de CEE à un poste effectif de chef d'équipe ? Nous ne le pensons pas !

Le problème est avant tout un problème de statut des corps d'exploitation qui n'est plus adapté et que l'administration refuse de revoir !

Le statut actuel, ce n'est pas l'accord Jacob qui en est responsable, mais l'application qu'en a fait le ministère ! En effet nos collègues en FP Territoriale peuvent dérouler leur carrière sans concours et sans changement de fonction de l'échelle 3 à l'échelle 6, pas nous !

Dans l'attente d'une réforme du statut toujours annoncée jamais réalisée, il faut permettre aux AES les plus anciens d'être promus à l'échelle 5 sans changer de fonction jusqu'à leur retraite;

Pour la CFDT il faut que la CAP nationale continue à réguler par une gestion nationale les promotions d'AES à CEE. La CAP doit adapter les curseurs d'âge et d'ancienneté dans l'administration en fonction du nombre de promus.

Pour 2011, et dans la continuité de nos positions 2010, les critères (que l'on peut discuter) sont les suivants : La CAP doit examiner en priorité les AES nés avant 1959, être entré dans l'administration avant 1990.

Concernant la problématique du quota entre liste d'aptitude et concours (1/3 – 2/3), 2 éléments doivent être pris en compte :

- *le besoin réel de chef d'équipe à travers les schéma directeurs d'exploitation et de maintenance*
- *le scandale d'un statut qui interdit jusqu'en 2014 aux AES recrutés en 2002 de se présenter au concours tout en l'autorisant pour ceux recrutés après octobre 2005 ! En effet les agents recrutés entre 2002 et à octobre 2005 sont les laisser pour compte de notre ministère, voyant les conditions pour accéder à CEE passer de 6 à 12 an d'ancienneté !*

Pour nous élus CFDT, soit l'administration réforme le statut ou introduit une disposition permettant aux agents floués de passer le concours et alors il faut modifier en faveur du concours le quota de recrutement, (revendication CFDT) dans le cas contraire il faut attendre 2014

En tout état de cause le taux de 7% ratio promu/promouvable doit être augmenté sans attendre !

Enfin, pour aller dans le sens du besoin urgent d'une réforme, nous vous faisons part des pratiques du SN Nord Est qui invente le SUPER CEE chargé d'encadrer ses collègues du même grade ! En effet ce service sélectionne parmi ses CEE, sous forme d'épreuves, des responsables d'ouvrages (un nouveau grade!) chargés d'encadrer d'autres CEE, avec un meilleur régime indemnitaire (PTETE). La CAP locale est mise devant le fait accompli, pour ne pas dire le « fait du Prince » !

Nous contestons la régularité de cette pratique, hors statut. Un CEE qui a passé le concours n'a pas à passer encore une autre épreuve destinée à évaluer ses compétences à l'encadrement, il y a la formation pour cela !

Que retenir de cette première réunion ?

M. Sonjon réaffirme la nécessité de clarifier les critères de promotions et semble convaincu d'ouvrir le chantier de l'évolution des statuts des AE(S) et CEE(P), mais le calendrier sera décalé pour diverses raisons, le chantier sera lancé mi-2011 en clarifiant les nouvelles missions, les activités. Il dit être conscient que les OS ne sont pas satisfaites des réponses apportées et appuie sur la perspective globale de l'évolution des personnels. Il préconise un travail point par point, l'urgence étant une circulaire aboutie en 2011.

Pour la DRH, les principes généraux

- Respect de la Charte de la HALDE (aucune discrimination d'âge, d'ancienneté)
- Prise de poste
- Mobilité fonctionnelle et / ou géographique
- Compétences
- Aménagements de fin de carrière

Pondération des critères avec l'avis des OS.

Intervention CFDT qui reprend sa déclaration:

Par rapport au Tableau d'avancement, la CFDT s'oppose à la mobilité, la promotion sur TA se doit d'être le déroulement de carrière.

Concernant la non référence aux critères d'âge et d'ancienneté, la CFDT signale que la circulaire promotion des Contrôleurs 2011 stipule des critères d'âge et d'ancienneté pour examen prioritaire. Donc quand on veut, on peut !

La CFDT intervient à nouveau sur le cas des agents recrutés entre 2002 et 2005 devant attendre 2014 pour passer le concours de CEE ! La fin de cette injustice doit-être une priorité.

La CFDT souligne le retard pris depuis la dernière réunion du 10 février 2010 au niveau du calendrier des CAP. Avec ce retard, la date des arrêtés de mise en retraite pour les agents promus n'a pas permis à certains agents de bénéficier de leur promotion pour la retraite ! et pour l'évolution statutaire.

La CFDT ne voit aucune évolution statutaire à l'horizon, et le passage à Contrôleur est toujours bloqué ! Enfin, la CFDT rappelle sa volonté de poursuivre la gestion des promotions par une CAP nationale et non par sa régionalisation, qui selon l'administration et l'article 3 du décret statutaire revient aux DREAL pour les corps déconcentrés, les DDT et DDTM au préfet.

Intervention du SG DIR EST : agents promus sur TA à CEE restent sur leur poste = aménagement de fin de carrière avec selon les cas des missions différentes selon saison (gestion VH)

Propositions de critères de gestion DRH pour les promotions 2011 par TA à Chef d'équipe

Déroulement de carrière : la CFDT a rappelé qu'elle souhaitait une application du taux pro/pro sur les promouvables au niveau national et non par service afin d'éviter que des agents de moins de 50 ans soient promus dans un service et que d'autres de 53 ans ou plus ne le soient pas dans un autre service (sans compter les dérives du clientélisme)

Retraitables : prioritaires pour la CFDT avec aménagement de fin de carrière

Classement des Chefs de Service suite à concertation CAP locale : accord de la CFDT si les critères de gestion nationaux (basés sur l'ancienneté) sont respectés.

Prise en compte manière de servir/Aptitudes professionnelles: opposition CFDT

Prise en compte de l'ancienneté dans le corps : accord CFDT

Mobilité géographique et /ou fonctionnelle : opposition CFDT

Prise en compte de l'âge au motif d'exigences professionnelles requises par les missions à assurer et justifiées par l'expérience ou l'ancienneté (art 6 de la loi du 13 juillet 1983): Opposition CFDT
l'âge doit être couplé à l'ancienneté sans autres conditions et pas de prise de poste.

Proposition de critères de gestion DRH pour les promotions 2011 par tableau d'avancement à Chef d'Equipe d'Exploitation Principal

- Application du taux pro/pro sur les promouvables par service : accord CFDT
- Répartition des décimales en faveur des petits services (à condition qu'ils n'aient pas eu de promotion l'année précédente : accord CFDT
- Accès réservé au grade d'ouvrier professionnel ou de chef d'équipe par concours : accord CFDT élus
- Classements des services suite à concertation CAP Locale : accord CFDT sur la base de critères d'ancienneté et de proposés issus du concours
- Retraitables (aménagement de fins de carrière) : accord CFDT
- Manière de servir/Aptitudes professionnelles : opposition CFDT
- Ancienneté dans le corps / Grade : accord CFDT.
- Age au motif exigences professionnelles requises par les missions à assurer et justifiées par l'expérience (art.6 de la loi du 13 juillet 1983) : opposition CFDT

Prochaine réunion (conclusive) le 27 janvier où le projet de circulaire sera soumis aux représentants du personnels

A savoir : CAP nationale de promotion 2011 (effet 1er janvier) le 24 mai 2011 et remontées des CAP locales avant le 31 mars.

ISH (Indemnité de Sujétions Horaires)

L'ISH est revalorisée à compter du 1er janvier 2011 et cela est à mettre à l'actif de la seule CFDT, favorable à cette indemnité.

Lors des négociations sur le protocole VN la CFDT avait obtenu un engagement de la part de la DRH de revaloriser l'ISH les WE et jours fériés

Si le résultat n'est pas à la hauteur de nos revendications, il constitue néanmoins une amélioration de la prise en compte indemnitaire du travail en cycle non-hebdomadaire.

La revalorisation

Samedi (du vendredi 18h au Samedi 18h) : revalorisation de 10% à 25%

Dimanche (du samedi 18h au lundi 7h) : revalorisation de 20% à 30%

Jour férié (de la veille 18h au lendemain 7h) : revalorisation des 50% à 66%

Rappel : ces bonifications se cumulent entre elles.

ELECTIONS 20 octobre 2011

Le 20 octobre, les personnels des SN et service navigation en DTT voteront pour élire :

- la CAP nationale du corps d'exploitation VN/PM
- la CAP locale du corps d'exploitation VN/PM
- le Comité Technique du Service (nouveau : plus de paritarisme et scrutin sur liste nominative)
- le Comité Technique du Ministère (nouveau : plus de paritarisme et scrutin sur liste nominative)

Nous aurons besoins de tous pour constituer nos listes de candidats alors, n'hésitez pas à vous rapprocher de nos équipes pour faire acte de candidature.

Le syndicalisme fonctionne avec toutes les bonnes volontés adhérents, militants, candidats, élus...

Elargissement des corps éligibles aux heures supplémentaires

La CFDT a participé activement aux discussions sur l'élargissement des corps éligibles aux heures supplémentaires en application du décret 20007-1630 du 19 novembre 2007 qui a mis fin à l'indice « borne » 380 ; Cet élargissement était une revendication CFDT.

Un arrêté va sortir, il précisera les corps visés et les fonctions.

Quant à la circulaire d'application, elle fera l'objet d'une réunion de travail prévue fin janvier 2011 . Elle précisera notamment la définition du travail supplémentaire, les taux, la compensation et la récupération, le contingent des HS et les situations particulières.

L'arrêté

Les Corps visés (concerne tous les grades) :

- Techniciens supérieurs de l'Équipement ;
- Techniciens de l'environnement ;
- Contrôleurs des TPE ;
- Contrôleurs des affaires maritimes
- Officiers des ports adjoints
- Secrétaires administratifs
- Dessinateurs
- Agents techniques de l'environnement ;
- Personnel d'exploitation des TPE
- Adjoint administratifs
- Adjointes techniques
- Syndic des gens de mer ;
- Experts techniques des services techniques.

Les fonctions ouvrant droit aux HS :

- Entretien, travaux, exploitation et surveillance du réseau routier, des bases aériennes, des voies navigables et ports maritimes et des phares et balises, + périmètre de la mer à inclure;
- Interventions en période de crise ;
- Sécurité et sûreté des personnes, des biens et des territoires gérés par le ministère ou ses établissements ;
- Maintenance et fonctionnement des systèmes informatiques ;
- Etudes, recherche, essais, mise au point et construction de matériels et prototypes dans les domaines du génie civil, du bâtiment, de la métrologie et applications des sciences physiques et techniques et exécutions de tâches y afférant ;
- Prélèvement, analyse, mesures et contrôle dans le domaine de l'eau ;
- Contrôle lié aux activités maritimes (reste à préciser) ;
- Travaux administratifs de fin de gestion .

A suivre en 2011 à l'occasion des discussions sur la circulaire d'application

Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom/Prénom :

Grade :

Service :

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

Signature

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

à retourner auprès
d'un militant CFDT ou à MEEDDAT - permanence CFDT- 30 passage de l'Arche – 92055 LA DEFENSE CEDEX

Où en est-on ? ça n'avance pas en raison du blocage de FO et surtout de la CGT (filiale exploitation) !

Le calendrier prévoyait l'élaboration de textes statutaires avec validation en groupe de pilotage et présentation aux organisations syndicales de décembre 2010 à février 2011, puis de février à octobre 2011 circuit réglementaire et sortie du décret.

Après les réunions des 30 juin, 28 septembre et 1er décembre, la situation n'a guère évolué pour une fusion du corps des Contrôleurs TPE, des Contrôleurs des affaires maritimes (filiale technique) et des Techniciens supérieurs de l'Équipement et une mise en place rapide du NES.

Pourtant les administrations ont jusqu'au 31 décembre 2011 pour mettre en place le NES B et si le ministère ne sort pas son décret d'application avant cette date, au 1er janvier 2012 c'est le décret coquille qui s'appliquera !

Bien qu'étant non-signataire de ce projet en raison en particulier d'un trop long déroulement de carrière, la CFDT considère que sur le plan du recrutement, de la formation, de l'avancement, du reclassement, du régime indemnitaire, nous avons, en prenant le meilleur des statuts existants, des marges de négociations non négligeables. Il serait bien dommage de ne pas en profiter !

Alors que des fusions ont été possibles dans d'autres ministères (Finances, Agriculture) ainsi qu'à la FP territoriale avec des reclassements dès décembre 2010, la difficulté de dialogue, le manque de préparation des réunions, le manque de vision globale du projet **font perdre chaque jour un peu plus de temps et d'argent pour un nombre important d'agents qui, pour certains en fin de carrière, attendent un reclassement leur permettant d'améliorer le niveau de leur retraite.**

Aujourd'hui les grilles de reclassement permettent en indice majoré :

- 1er niveau de grade : gain de 6 points au 1er échelon et de 23 points au 13ème échelon
- 2ème niveau de grade : gain de 5 points au 1er échelon de grade et de 24 points au 13ème échelon
- 3ème niveau de grade : gain de 15 points au 1er échelon de grade et de 22 points au 11ème échelon

Concernant le régime indemnitaire, l'administration nous a présenté **un tableau inacceptable**

- Les Contrôleurs reclassés au 1er niveau et les Contrôleurs Principaux reclassés au 2ème niveau du NES ne percevraient aucune augmentation !
- Les Contrôleurs Divisionnaires reclassés au 3ème niveau du NES percevraient + 51€ annuels sur leur PSR
- Les TSE reclassés au 2ème niveau du NES auraient un gain de 4 pts ISS et + 179€ annuels PSR
- Les TSP reclassés au 3ème niveau du NES auraient un gain annuel de PSR de 70€
- Les TSC reclassés au 3ème niveau du NES ne percevraient aucune augmentation

Une proposition aussi inégalitaire présentant 0% d'augmentation du régime indemnitaire pour certains grades et 40% pour d'autres, démontre le peu de sérieux de la DRH !

Pourtant malgré les difficultés de fonctionnement du groupe de travail, la CFDT tente d'être une force de proposition. Nous avons revendiqué et obtenu un accès au 2ème niveau avec BAC et 2 ans de formation à l'École Nationale des Techniciens.

Nous avons aussi proposé d'inscrire dans un objectif de reclassement pluriannuel de reclasser rapidement les 1er niveau au second et les second au troisième. Mais rien n'y fait, la situation n'avance pas ! L'administration a proposé le 1er décembre de discuter sur les recrutements et la formation mais nous n'avons pas pu aborder ce point.

Il est temps que le Secrétaire Général du Ministère fixe rapidement les limites de la négociation et nous présente un projet de décret englobant l'ensemble des dispositions.