



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

Christian Fourcoual responsable secteur VN/PM
06.20.35.48.88

N° 28 de juillet 2006

L'EAU FORTE

Supplément gratuit au n°166 de JALONS CFDT

spécial agents et chefs d'équipe

RÉFORME DU STATUT DES AGENTS ET CHEFS D'ÉQUIPE D'EXPLOITATION ENCORE UN COUP POUR RIEN !

La DGPA a convoqué les syndicats le 14 juin sur la réforme statutaire des agents et CEE.

Rappel : la réforme a été annoncée par le ministre en 2004. Depuis, diverses réunions se sont tenues en 2005 (11 février, 28 juin et 12 juillet) ; les syndicats y ont souvent claqué la porte devant l'absence de volonté de la DGPA de présenter son projet de réforme du statut. La DGPA se réfugiait alors derrière la refonte de certaines grilles de "C" (fusion des échelles 2 et 3) dans la Fonction Publique pour remettre à plus tard cette réforme.

Cette fusion a minima constituait une décision du gouvernement pour tenir compte de l'évolution du SMIC qui mettait bon nombre de salaires des personnels de catégorie C en dessous de celui-ci.

Aujourd'hui, la refonte de la grille a eu lieu. S'y ajoute l'accord dit "Jacob" (accord FP du 25 janvier 2006 signé par la CFDT, la CFTC et l'UNSA) qui modifie de nouveau et plus largement (c'est la différence entre un accord négocié et une décision du seul gouvernement) la grille des catégories "C". Cet accord prévoit entre autres le rétablissement d'un 11ème échelon sur les échelles E3, E4, E5 et une nouvelle échelle 6 (CEEP).

En séance la CFDT a rappelé ses exigences : un premier niveau de grade (AE/AES) qui déroule une carrière entre les indices majorés 285 et 430, et un second (CEE/CEEP) qui culmine à 490, un système de bonification des années de service actif comme dans la Fonction Publique hospitalière, afin que les agents bénéficient réellement du départ en retraite à 55 ans.

Enfin la CFDT a interpellé la DGPA sur le véritable objet de la réunion : réforme ou simple transposition de l'accord « Jacob », qui plus est faite a minima ?

La DGPA a indiqué qu'il s'agissait dans un premier temps de transposer cet accord (dans le cadre interministériel) et qu'elle souhaitait aller plus loin dans un deuxième temps.

UNE TRANSPOSITION DE L'ACCORD JACOB A MINIMA !

Concernant la transposition, rien de nouveau si ce n'est que la DGPA propose de recruter en échelle 3 sans concours, en échelle 4 et 5 par concours externe sans préciser les volumes de chaque voie. Les syndicats sont unanimes pour s'opposer au recrutement externe sur l'échelle 5 (CEE). Les agents en échelle 3 recrutés par concours seraient reclassés en échelle 4. La DGPA n'a fait aucune proposition en matière de réforme statutaire.

La CFDT a interpellé la DGPA sur son manque d'ambition quant à la transposition de l'accord « Jacob ». Cela augure mal de la réforme statutaire ambitieuse qu'elle nous promet pour bientôt !

La CFDT a proposé, dans le cadre de l'accord Jacob, de reclasser les agents d'une échelle sur l'échelle supérieure (exemple ceux de E3 [es AE] en E4, ceux de E4 [les AES] en E5 et ceux de E5 [les CEE] en E6). Nous avons précisé que dans la Fonction Publique Territoriale les agents techniques devraient aller jusqu'à l'échelle 6.

La CFDT a également demandé, toujours dans le cadre de l'accord Jacob, que les agents (des échelles 3, 4, 5 – AE, AES et CEE) soient reclassés à l'échelon supérieur pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 et rétablir les agents dans leur droit (perspectives de carrière, ancienneté).

La DGPA refuse et se réfugie encore une fois derrière le ministère du Budget et la Fonction Publique. Elle reconnaît ce qui se passe à la FPT mais ce n'est pas validé pour l'instant. Dans le cas contraire, il faudrait revoir le décret d'intégration.

La CGT, FO et la CFDT font le constat de l'absence de volonté de la part de la DGPA d'aller de l'avant pour améliorer significativement la carrière des agents et chefs d'équipe. Aucun projet pour une véritable réforme statutaire ambitieuse ne nous a été proposé : les représentants du personnels ont donc quitté la réunion.

La DGPA a proposé une nouvelle réunion le 6 juillet après-midi pour finaliser la transposition de l'accord « Jacob ». Le projet sera transmis aux syndicats avant fin juin.

À suivre...

CAP des Agents et Chefs d'équipe d'exploitation VN/PM du 29 juin 2006

Les élus CFDT boycottent la CAP ! les autres également !

Nota : cette CAP ne portait finalement pas sur les promotions (qui seront traitées vraisemblablement à l'automne) ; elle devrait se réunir à nouveau dans un délai de 15 jours.

Après avoir insulté, devant l'administration, les représentants CFDT au cours de la réunion du 23 juin concernant la présentation du protocole Fonction Publique de janvier 2006 (dit « accord Jacob » signé par la CFDT), les obligeant ainsi à quitter la séance, les élus FO et CGT, à l'ouverture de la CAP, ont tenté d'imposer aux élus CFDT une déclaration intersyndicale écrite sans la moindre concertation, dénonçant, entre autres, ce protocole !

Les élus CFDT ne se sont pas déjugés et ont lu leur propre déclaration dont la teneur était synonyme de boycott.

On notera que le matin même, lors d'une réunion sur les dessinateurs, la CGT demandait à la DGPA quand s'appliquerait cet accord « Jacob » ? Comprenne qui pourra !

Déclaration CFDT

Les agents et CEE des voies navigables se sont vus imposer un contrat d'objectifs Etat/VNF avec une baisse des effectifs de leurs services de moins 2 % l'an de 2004 à 2008.

Cette baisse, déjà inacceptable, n'est même pas respectée ! Aujourd'hui, elle est largement supérieure, par exemple, le SN Strasbourg affiche près de moins 5 % de son effectif total et son directeur tire la sonnette d'alarme auprès du ministère !

De plus, les services ne savent toujours pas de quels effectifs 2006 en ETP (équivalents temps plein) ils disposent.

Des recrutements annoncés d'agents d'exploitation sont gelés, les PPE (plans particuliers d'exploitation) qui s'élaborent déjà aujourd'hui sur la base d'un service dégradé à l'usager ne pourront pas être respectés ! Nous ne sommes pas les seuls à le dire, les directeurs, eux aussi, signalent que les objectifs de VNF concernant le schéma directeur d'exploitation ne sont pas atteignables dans ce contexte !

Le contrat d'objectifs Etat/VNF n'est pas respecté, l'Etat et VNF ne sont plus crédibles ! c'est inacceptable comme l'est également cette baisse considérable des effectifs qui va supprimer nos missions d'entretien, laisser à l'abandon le réseau régional et dégrader davantage les conditions de travail !

Ce n'est pas un hasard si la DGPA ne traite pas aujourd'hui des promotions !

Pourquoi ce retard ? Nous demandons que l'administration nous assure que celui-ci ne conduira pas au final à léser les agents et chefs d'équipe dans les promotions car nous craignons que les difficultés de fin d'année en terme de masse salariale conduisent à de réels retards, voire à des suppressions de promotions.

D'autre part la réforme statutaire des agents et CEE n'est toujours pas engagée, seule l'est la transposition de l'accord Fonction Publique (dit « accord Jacob ») de janvier 2006.

La fusion des échelles 2 et 3 décidée unilatéralement par le gouvernement en 2005 et son corollaire, l'absence de toute ambition en matière d'élargissement de l'espace indiciaire, ont poursuivi l'écrasement des échelles 4 et 5.

Les reclassements à l'échelon inférieur ont été fort mal vécus. Ils pénalisent les personnels.

L'accord Jacob, s'il améliore quelque peu l'espace indiciaire avec entre autres le rétablissement d'un 11ème échelon sur les échelles E3, E4, E5 et une nouvelle échelle 6, doit s'appliquer avec des conditions de reclassement qui rétablissent les agents dans leurs droits en terme de perspectives de carrières. Le principe d'un reclassement à l'échelon supérieur doit être retenu.

Cet accord doit être transposé vers le haut, avec ambition, il faut savoir à cet égard que la Fonction Publique Territoriale étudie aujourd'hui un déroulement de carrière jusqu'à l'échelle 6 pour les agents techniques.

Mais cet accord ne doit pas occulter la nécessité d'une véritable réforme statutaire qui valorise nos fonctions, nos métiers et reconnaisse l'évolution de nos compétences et de nos qualifications.

Aussi, nous revendiquons un premier niveau de grade (AE/AES) qui déroule une carrière entre les indices majorés 285 et 430, et un second (CEE/CEEP) qui culmine à 490, un système de bonification des années de service actif comme dans la Fonction Publique hospitalière, afin que les agents bénéficient réellement du départ en retraite à 55 ans.

Enfin, voilà 3 mois que la DGPA promet une réponse à un courrier CFDT de décembre 2005 concernant la non-application de l'instruction ARTT du 21 juillet 2001 dans certains services de navigation.

Cela concerne les cycles de travail atypiques : absence de bonification horaire, absence de forfaitisation de l'ISH (indemnité de sujétion horaire), cycle en haute saison avec une moyenne hebdomadaire supérieure à 40 h (hors heures supplémentaires), absence de planning pour des agents corvéables à merci etc.).

Nous exigeons une réponse rapide de la DGPA et des instructions envers les services pour rétablir les agents dans leurs droits.

Pour tout renseignement complémentaire, contacter les élus CFDT à la CAP nationale

Bernard BIECHEL (SN Rhône-Saône)

06.73.99.94.94

Patricia GOETZ (SN Strasbourg)

06.80.46.49.27

Yann CHARRIERE (SN Rhône-Saône)

03.81.25.00.30



Les SALAIRES au 01 juillet 2006 (Document UFE-CFDT)



TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT						
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *			
Echelle 3	1°	276	1 241,50	1 047,70	B-Type Administr.	1°	376	1 691,33	1 411,73	1°	433	1 947,75	1 625,76	
	2°	279	1 255,00	1 059,09		2°	396	1 781,33	1 486,85	2°	482	2 168,17	1 809,74	
. A.E.T.P.E.	3°	284	1 277,50	1 078,08	3° niveau	3°	420	1 889,25	1 576,93	3°	516	2 321,08	1 937,37	
. Agt. Adm.	4°	288	1 295,50	1 093,27		4°	444	1 997,25	1 667,07	4°	550	2 474,08	2 065,08	
. Agt. Service	5°	294	1 322,50	1 116,06	. S.A. Classe	5°	466	2 096,17	1 749,64	5°	589	2 649,50	2 211,50	
. Tech.	6°	302	1 358,50	1 146,44	Exceptionnel.	6°	489	2 199,67	1 836,03	6°	625	2 811,42	2 346,65	
. Ouvrier Prof.	7°	308	1 385,50	1 169,22		7°	513	2 307,58	1 926,11	7°	672	3 022,83	2 523,11	
. Cond. Auto	8°	315	1 417,00	1 182,75	B-Type Technique	1°	333	1 497,92	1 250,29	8°	705	3 171,25	2 646,99	
	9°	324	1 457,42	1 216,48	2° niveau	2°	355	1 596,92	1 332,92	9°	745	3 351,25	2 797,24	
	10°	337	1 515,92	1 265,31		3°	378	1 700,33	1 419,24	10°	782	3 517,67	2 936,14	
Echelle 4	1°	278	1 250,50	1 055,30		4°	398	1 790,33	1 494,36	1°	625	2 811,42	2 346,65	
. Dessinateur	2°	282	1 268,50	1 070,49	. C.P.TPE	5°	419	1 884,75	1 573,17	2°	664	2 986,83	2 493,06	
. Adjoint administratif	3°	289	1 300,00	1 097,07	. IPCSR 2° cl.	6°	442	1 988,25	1 659,56	3°	704	3 166,75	2 643,24	
. A.E.S.TPE	4°	297	1 336,00	1 127,45		7°	464	2 087,17	1 742,13	4°	745	3 351,25	2 797,24	
. Cond. Aut.HC	5°	305	1 372,00	1 157,83	B-Type Technique	8°	488	2 195,17	1 832,27	5°	782	3 517,67	2 936,14	
. O.P.Principal	6°	315	1 417,00	1 182,75	3° niveau	1°	357	1 605,92	1 340,43	6°	820	3 688,58	3 078,81	
. Adj. Cont. TT	7°	323	1 452,92	1 212,73		2°	386	1 736,33	1 449,29	Cat. A Technique	1°	348	1 565,42	1 306,63
. 2° cl.	8°	334	1 502,42	1 254,04	. IPCSR 1ère cl	3°	399	1 794,83	1 498,12	2°	379	1 704,83	1 423,00	
	9°	344	1 547,42	1 291,61	Principal	4°	420	1 889,25	1 576,93	3°	400	1 799,33	1 501,88	
	10°	351	1 578,92	1 317,90	Contrôleur	5°	444	1 997,25	1 667,07	4°	424	1 907,25	1 591,95	
Echelle 5	1°	280	1 259,50	1 062,89	Divisionnaire	6°	466	2 096,17	1 749,64	5°	458	2 060,25	1 719,66	
. Dess. C.D.G.	2°	289	1 300,00	1 097,07	C.I.I.	7°	490	2 204,17	1 839,78	6°	495	2 226,67	1 858,57	
. & A.A.P. de 2° Cl.	3°	297	1 336,00	1 127,45	1er niveau	8°	513	2 307,58	1 926,11	7°	520	2 339,08	1 952,40	
. C.E.E.TPE	4°	306	1 376,50	1 161,63		1°	307	1 381,00	1 165,43	8°	556	2 501,08	2 087,62	
. Chef Garage	5°	316	1 421,42	1 186,44	. Technicien	2°	317	1 425,92	1 190,19	9°	588	2 645,00	2 207,74	
. Adj. Cont. TT	6°	324	1 457,42	1 216,48	. Supérieur	3°	324	1 457,42	1 216,48	10°	618	2 779,92	2 320,35	
. de 1ère cl.	7°	336	1 511,42	1 261,56	Principal	4°	335	1 506,92	1 257,80	11°	657	2 955,33	2 466,77	
. Maît. Ouvr.	8°	348	1 565,42	1 306,63	2° niveau	5°	349	1 569,92	1 310,39	1°	499	2 244,67	1 873,59	
. Exp. Tech. S.T.	9°	359	1 614,92	1 347,95	Supérieur	6°	359	1 614,92	1 347,95	2°	535	2 406,58	2 008,74	
	10°	378	1 700,33	1 419,24	Principal	7°	368	1 655,33	1 381,68	3°	581	2 613,50	2 181,45	
N.E.I.	1°	359	1 614,92	1 347,95	3° niveau	8°	380	1 709,33	1 426,75	4°	625	2 811,42	2 346,65	
. DCDG &	2°	378	1 700,33	1 419,24		9°	394	1 772,33	1 479,34	5°	664	2 986,83	2 493,06	
. AAP 1ère cl.	3°	393	1 767,83	1 475,58	. Technicien	10°	411	1 848,83	1 543,19	6°	705	3 171,25	2 646,99	
E.I.S.	1°	327	1 470,92	1 227,75	Supérieur	11°	427	1 920,75	1 603,22	7°	745	3 351,25	2 797,24	
. Chef Équipe	2°	342	1 538,42	1 284,09	Principal	12°	448	2 015,25	1 682,10	8°	782	3 517,67	2 936,14	
. Exploit. Pr.	3°	354	1 592,42	1 329,17	2° niveau	13°	472	2 123,17	1 772,18	1°	665	2 991,33	2 496,82	
. Maître Ouvrier	4°	366	1 646,33	1 374,17	1°	356	1 601,42	1 336,68	2°	704	3 166,75	2 643,24		
Principal	5°	393	1 767,83	1 475,58	2°	370	1 664,33	1 389,19	3°	745	3 351,25	2 797,24		
	6°	415	1 866,75	1 558,15	3°	387	1 740,83	1 453,05	4°	785	3 531,17	2 947,41		
	1°	296	1 331,50	1 123,65	4°	410	1 844,33	1 539,44	5°	822	3 697,58	3 086,32		
. Expert	2°	315	1 417,00	1 182,75	5°	429	1 929,75	1 610,73	6°	860	3 868,50	3 228,98		
. Technique	3°	325	1 461,92	1 220,24	6°	453	2 037,75	1 700,88	1°	378	1 700,33	1 419,24		
Principal	4°	344	1 547,42	1 291,61	7°	474	2 132,17	1 779,69	2°	440	1 979,25	1 652,05		
des S.T.	5°	362	1 628,42	1 359,21	8°	499	2 244,67	1 873,59	3°	475	2 136,67	1 783,44		
	6°	377	1 695,83	1 415,49	3° niveau	1°	374	1 682,33	1 404,22	4°	513	2 307,58	1 926,11	
	7°	397	1 785,83	1 490,61		2°	395	1 776,83	1 483,10	5°	545	2 451,58	2 046,30	
	8°	415	1 866,75	1 558,15	. Technicien	3°	414	1 862,25	1 554,39	6°	581	2 613,50	2 181,45	
B-Type 1er niveau	1°	290	1 304,50	1 100,87	Supérieur	4°	434	1 952,25	1 629,51	7°	634	2 851,92	2 380,45	
	2°	298	1 340,50	1 131,25	En Chef	5°	455	2 046,75	1 708,39	8°	695	3 126,33	2 609,50	
Administr.	3°	306	1 376,50	1 161,63		6°	478	2 150,17	1 794,71	9°	733	3 297,25	2 752,17	
. S.A. Cl. Norm.	4°	317	1 425,92	1 190,19	4° niveau	7°	502	2 258,17	1 884,86	10°	782	3 517,67	2 936,14	
. Contrôleur	5°	324	1 457,42	1 216,48		8°	533	2 397,58	2 001,23	1°	618	2 779,92	2 320,35	
des T.T.	6°	335	1 506,92	1 257,80	1°	486	2 186,17	1 824,76	2°	679	3 054,33	2 549,41		
Technique	7°	349	1 569,92	1 310,39	2°	501	2 253,67	1 881,10	3°	733	3 297,25	2 752,17		
. I.P.C.S.R.	8°	360	1 619,42	1 351,70	3°	511	2 298,58	1 918,59	4°	782	3 517,67	2 936,14		
de 3° cl.	9°	377	1 695,83	1 415,49	4°	528	2 375,08	1 982,45	5°	820	3 688,58	3 078,81		
. Contrôleur	10°	394	1 772,33	1 479,34	(dont NBI 20pts)	5°	553	2 487,58	2 076,35	6°	880	3 958,50	3 304,10	
des T.P.E.	11°	417	1 875,75	1 565,66	Cat. A Administr.	1°	348	1 565,42	1 306,63	HEA1	6°	915	4 115,92	3 435,49
	12°	438	1 970,25	1 644,54		2°	375	1 686,83	1 407,97	HEA2	6°	962	4 327,33	3 611,96
	13°	462	2 078,17	1 734,61	3°	388	1 745,33	1 456,80	HEB1	7°	962	4 327,33	3 611,96	
B-Type Administr.	1°	351	1 578,92	1 317,90	4°	407	1 830,83	1 528,17	HEB2	7°	1003	4 511,75	3 765,89	
	2°	367	1 650,83	1 377,93	5°	430	1 934,25	1 614,49	HEB3	7°	1057	4 754,67	3 968,65	
2° niveau	3°	383	1 722,83	1 438,02	. Attaché	6°	460	2 069,25	1 727,17	IGPC	1°	962	4 327,33	3 611,96
	4°	404	1 817,33	1 516,90	Administratif	7°	495	2 226,67	1 858,57	HEB2	1°	1003	4 511,75	3 765,89
. S.A. Classe Supérieure	5°	419	1 884,75	1 573,17		8°	523	2 352,58	1 963,67	HEB3	1°	1057	4 754,67	3 968,65
. C.P.TT	6°	442	1 988,25	1 659,56		9°	544	2 447,08	2 042,54	HEC1	2°	1114	5 011,08	4 182,68
	7°	464	2 087,17	1 742,13		10°	583	2 622,50	2 188,96	HEC2	2°	1138	5 119,08	4 272,82
	8°	488	2 195,17	1 832,27		11°	625	2 811,42	2 346,65	HEC3	2°	1163	5 231,50	4 366,65
						12°	657	2 955,33	2 466,77	HED1	3°	1163	5 231,50	4 366,65
Point mensuel au 01 juillet 2006 :														
Point brut =	4,50 €	Point net = voir **	3,75 €											

* Le "à payer" correspond à un salaire indicé prenant en compte la retenue Pension (7,85%) ainsi que les CSG (7,5) & CRDS (0,5) appliqués sur 97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

** Le point net multiplié par l'indice (IM) vous permet de calculer le "NET à payer"