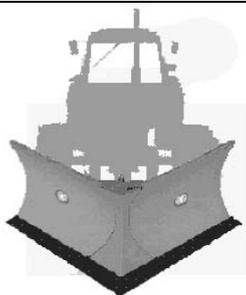




**Union des Syndicats
Écologie - Équipement**



L'ÉTRAVE

Infos Travaux

N° 46 - 17 avril 2009
Supplément gratuit à Jalons

SPÉCIAL CADRAGE NATIONAL en DIR

Le point début avril

Les discussions se sont poursuivies le 25 mars, toujours sur les questions relatives aux modalités de recrutement sans concours des agents d'exploitation.

Lors de la réunion du 7 avril, la CFDT, FO et la CGT ont quitté la réunion consacrée à ce type de recrutement et au concours d'AES.

Elles ont ainsi protesté contre la présence d'un syndicat non représentatif du personnel d'exploitation dans des discussions catégorielles. Nous sommes donc dans l'impasse.

Concernant la poursuite du cadrage national, nous n'avons toujours aucun calendrier de proposé, malgré notre demande insistante !

Quant à la réunion avec la DGITM (direction générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer), si nous avons bien été contactés, la date reste à fixer.

SOMMAIRE

Point d'étape : groupe de travail du 25 mars 2009.....	page 2
Mesures catégorielles 2009	page 4
DIR Centre-Est : transfert de la RN 205	page 5
Grille des salaires de la filière exploitation	page 6

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.ufe-cfdt.org

Permanent du secteur Exploitation
Christian Fourcoul
portable 06 20 35 48 88
E-Mail : ChrisFourcoul@aol.com

POINT D'ÉTAPE

Réunion du groupe de travail sur les DIR, le 25 mars 2009

Les discussions ont porté sur l'arrêté relatif au recrutement sans concours en échelle 3 et sa circulaire d'application, qui concerne également les VN/PM.

Déclaration CFDT du 25 mars

Voilà 6 mois que les discussions sur le cadrage national DIR ont débuté. Initialement prévues sur 2 mois, elles ne sont toujours pas terminées ! Hors le point formation/recrutement abordé depuis le début de l'année, la poursuite de l'examen des autres points du cadrage national est stoppée. Il y a une grande attente des services et des personnels sur la finalisation de ce cadrage, d'autant que certains services ne disposent toujours pas de règlements intérieurs et fonctionnent toujours sur les règlements antérieurs (ex-DDE).

La CFDT demande la poursuite de l'examen du cadrage national, en parallèle au Groupe de Travail (GT) spécifique formation/recrutement. Nous attendons de l'administration qu'elle précise le nouvel échéancier du GT « cadrage national DIR » et qu'elle en informe les services.

Réponse de l'administration : nous transmettrons et nous essaierons de vous répondre lors de la prochaine réunion...(nous attendons toujours !)

Le contexte des discussions

Face à l'opposition de FO et CGT au recrutement sans concours en échelle 3, la CFDT assume pleinement ce choix de solidarité dans la limite maximum de 20% du recrutement et partage l'objectif de celui-ci : permettre à des personnes non diplômées et non qualifiées, en situation de précarité, d'intégrer la fonction publique.

Pour que le processus joue véritablement son rôle et que ce type de recrutement reste limité, il convient qu'il ne soit pas dévoyé. Il ne doit pas permettre à l'administration de recruter selon ses besoins du personnel déjà qualifié en échelle 3.

C'est ce à quoi s'attache la CFDT en œuvrant au sein du groupe de travail pour un véritable recrutement social avec insertion et accompagnement à la clef pour les futurs recrutés.

Comme toujours la CFDT s'est inscrite dans une démarche constructive. Par exemple elle a proposé que le jury d'examen puisse comprendre un représentant du Pôle Emploi et un(e) assistant(e) sociale. Réplique de FO « et pourquoi pas le curé ! » Voilà pour le niveau des échanges ! FO le plus virulent opposant à cette disposition sociale d'insertion a d'ailleurs quitté la séance.

Le bilan du recrutement en E3

- pour 2007/2008 en DIR : 80 agents sur 466 recrutés en échelle 3 soit 17,6 %, mais sans aucune harmonisation du pourcentage d'une DIR à l'autre ;
- les avis de recrutement ont été diffusés au plus près des CEI recruteurs avec la collaboration du Pôle Emploi, qui a envoyé les dossiers des candidats à la commission ;
- la plupart des DIR ont intégré dans la commission de sélection le chef du CEI recruteur, parfois un représentant du Pôle Emploi ;
- d'une manière générale, les DIR ont privilégié des personnes en situation de précarité, peu ou pas diplômées, sans condition d'âge. La DIR NO a ciblé un recrutement très social (jeunes très marginalisés) ;
- les nouveaux recrutés ont suivi la formation initiale d'agent d'exploitation ; dans certaines DIR, les AE et AES ont bénéficié rapidement d'une semaine de formation « prise de poste » portant sur la sécurité, et ont un tuteur ;
- à l'exception d'un agent licencié et d'une reconduite de stage, tous les AE sont en phase de titularisation.

Les discussions sur l'arrêté et la circulaire d'application

C'est la circulaire qui précisera le caractère social du recrutement.

■ Le projet en l'état de cette circulaire définit :

- l'avis de recrutement (contenu, mode de diffusion et publication),
- la procédure de sélection (composition et rôle de la commission, contenu du dossier de candidature, audition/entretien/test pratique, établissement de la liste).

■ Le taux maximum de 20% : il est calculé sur l'ensemble des DIR .

La CFDT a revendiqué que ce taux de recrutement sans concours soit davantage égal entre les DIR sans dépasser 20 %. En réponse, la DRH sera consultée afin d'examiner la possibilité de décentraliser ces 20 % au niveau des BOP régionaux.

■ Composition de la commission : la CFDT a revendiqué la possibilité d'élargissement de la commission à un Assistant de Service Social et un représentant du Pôle Emploi. L'administration a approuvé... mais rien de tel n'est inscrit dans la dernière version proposée !

■ Pré-sélection sur dossiers individuels (lettre de candidature) : seule la CFDT y est favorable.

■ Contenu du dossier individuel : la lettre de candidature devra spécifier le parcours scolaire, le niveau d'études s'il y a lieu, les formations suivies et les emplois antérieurs occupés. Tous autres justificatifs resteront facultatifs et ne pourront être exigés, c'est le cas du permis de conduire des véhicules.

■ Sélection : le service recruteur devra être attentif aux 3 conditions cumulatives suivantes :

- personne en recherche d'emploi,
- situation de précarité,
- ne pouvant justifier d'aucun diplôme.

Mais une personne en grande détresse sociale ne doit pas être écartée parce qu'elle a des diplômes (opposition de la CFDT car cela laisse la porte ouverte à tous les abus).

■ Rapport du jury : en sera destinataire la CAP locale, contre l'avis de la CFDT pour qui ceci ne relève pas des compétences de la CAP, mais de celles du CTP et de la CLF.

Nous encourageons les équipes locales CFDT à saisir le CTP sur cette question.

A suivre, vraisemblablement en mai.

Mesures catégorielles 2009

La CFDT a rencontré l'administration, le 26 mars 2009 en bilatérale puis le 10 avril en réunion plénière, pour échanger sur ses propositions en matière de répartition de l'enveloppe de 25 millions d'euros inscrits dans le budget 2009, en mesures catégorielles nouvelles et reconduites.

Il ressort du dossier présenté que les mesures retenues pour 2009 sont pour un tiers des mesures déjà engagées en 2008 (16 rubriques sur 41).

Ces mesures 2008 représentent plus de 36 % de la masse financière disponible, jusqu'à plus de 70 % pour les filières administrative et maritime, et plus de 50 % pour l'exploitation.

Ces mesures, engagées en 2008, sont notamment le plan pluriannuel de revalorisation du régime indemnitaire des attachés, celui des personnels d'exploitation, des OPA, l'extension de l'ex-NBI des C et B administratifs à l'ensemble du territoire.

En ces temps de crise, la CFDT a porté comme choix prioritaires de privilégier les plus bas salaires par les nécessaires harmonisations de régimes indemnitaires et par la reconnaissance des qualifications (transformations d'emplois).

Concernant plus particulièrement l'exploitation, la CFDT a revendiqué :

- les améliorations statutaires (réforme du statut des corps d'exploitation) et CTRL
- des meilleurs déroulements de carrières (augmentation des ratios Promus sur Promouvables)
- des meilleurs régimes indemnitaires : harmonisation entre exploitation, administratif et technique, et entre origines Équipement/Environnement/Agriculture/Finances, sans oublier les petits corps et les filières pauvres : maritime, service et PNT ; une revalorisation du régime indemnitaire des personnels d'exploitation hors DIR et VN (voir les 100 € et 200 € de 2008, refusés par l'administration aux motifs que les personnels n'étaient pas concernés par le rapprochement DDE/DDA).
Le 10 avril, l'administration a accepté cette demande, en accordant 100 € à ces personnels !
- un recensement des personnels exploitation hors DIR et VN et des métiers qu'ils exercent. La CAP des adjoints administratifs vient d'en reclasser certains. Le corps des adjoints techniques peut également les accueillir ; les bénéficiaires individuels devront être étudiés au cas par cas, en particulier par rapport au service actif.

Les mesures proposées pour la filière exploitation

Les 200 € attribués aux OPA fin 2008 sont budgétés en 2009 ; pour l'instant, il n'y a pas d'annonce de reconduction de cette mesure exceptionnelle. Une discussion de fond est prévue avec le ministère du Budget sur l'ensemble de la grille.

L'administration poursuit l'application de son protocole DIR et celui des services de Navigation.

Elle confirme les coefficients de grade des contrôleurs des TPE et précise que c'est bien + 2 au total, soit de 7,5 à 9,5 et non plus 1 puis plus 2 comme le décret pouvait le laisser croire.

Hors mesures liées aux protocoles DIR et VN, il est prévu 0,5 point supplémentaire d'ISS en 2009 pour les contrôleurs du premier niveau de grade.

L'administration a confirmé que la revalorisation de l'ISH concernait bien l'ensemble des personnels d'exploitation (routes et voies navigables). La valorisation de l'ISH le WE et les jours fériés est seulement évoquée.

Les indemnités de service fait (heures supplémentaires, astreintes, etc.) ne sont pas dans les mesures catégorielles.

DIR Centre-Est : transfert de la RN 205

État d'avancement après la réunion du 7 avril

L'administration a informé les représentants du personnel des dernières propositions d'ATMB.
Délégation CFDT : Frédérique Plat et Lionel Chauder, CEI Chamonix/Le Fayet.

Le transfert de la RN 205 est prévu dans le projet de loi de régulation ferroviaire (art 23.3).

Cette loi a été adoptée par le Sénat le 09/03/2009. La date d'examen à l'Assemblée nationale n'est pas connue. L'objectif de l'administration est de transférer la RN 205 au 01/10/2009, soit avant la VH.

3 options sont proposés aux agents :

- intégration à ATMB (Autoroute du Tunnel du Mont Blanc) par voie de détachement (salaire + primes + 15 % - maintien du service fait sur la base des 3 dernières années avant le détachement) ;
- intégration à ATMB par voie de mise à disposition (service fait au réel selon l'organisation de l'ATMB donc perte de salaire) ;
- postes en DIR CE.

Les postes sont en nombre suffisants pour accueillir l'ensemble des agents de la DIR.

ATMB propose 3 types de postes aux agents de la DIR :

- agent autoroutier,
- agent patrouilleur
- surveillant de viabilité.

Les agents auront la possibilité de postuler sur d'autres postes d'ATMB (la négociation aura lieu directement entre les agents concernés et l'ATMB).

Calendrier 2009

- avril : présentation aux agents et publication des postes
- mai : entretiens individuels avec ATMB et CTP
- juin : procédure de pré-positionnement des agents
- juillet : CAP

Position de principe de la CFDT

Nous sommes opposés à ces transferts qui poursuivent les désengagements de l'État et une réelle privatisation. Aujourd'hui une loi a été votée pour le transfert de la RN 205, il convient donc de gérer cette situation imposée et d'assister les personnels.

À cet effet, nous étudions les propositions annoncées par ATMB pour accueillir les personnels.

Les questions posées portent sur l'impact des décisions prises au regard des situations individuelles :

- droit à pension,
- emploi, localisation, responsabilité, salaire,
- validité juridique des engagements d'ATMB,
- possibilité de reclassement ailleurs (département) ;
- nature des postes proposés en DIR.

Ce dossier nécessite la mise en place d'un comité national de suivi, comme pour le transfert des agents de l'Inspection du Travail des Transports au ministère du Travail ; la CFDT s'y emploiera pour assurer la défense des intérêts des personnels concernés.

 FILIERE EXPLOITATION Les SALAIRES au 01 Octobre 2008 (Document USE-CFDT) 														
TRAITEMENT					TRAITEMENT					TRAITEMENT				
Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	Durée moyen	IM	Brut	"à payer" *
Echelle 3 A.E.T.P.E	1* 1a	290	1 325,50	1 118,59	B-Type	1* 1a	297	1 357,50	1 145,59	C.I.I.	1* 1a	308	1 407,75	1 188,00
	2* 2a	291	1 330,08	1 122,46	1er niveau	2* 1,5a	303	1 384,92	1 168,73	1er niveau	2* 1,5a	318	1 453,42	1 213,15
	3* 2a	292	1 334,58	1 126,25	Technique	3* 1,5a	319	1 458,00	1 216,97	Technicien	3* 1,5a	325	1 485,42	1 239,86
	4* 2a	295	1 348,33	1 137,86	Contrôleur	4* 1,5a	325	1 485,42	1 239,86	Supérieur	4* 1,5a	336	1 535,75	1 281,87
	5* 3a	300	1 371,17	1 157,13	des T.P.E.	5* 1,5a	339	1 549,42	1 293,27		5* 1,5a	350	1 599,75	1 335,29
	6* 3a	305	1 394,00	1 176,40		6* 2a	352	1 608,83	1 342,87		6* 2a	360	1 645,42	1 373,40
	7* 3a	312	1 426,00	1 203,40		7* 3a	362	1 654,58	1 381,06		7* 3a	369	1 686,58	1 407,77
	8* 4a	319	1 458,00	1 216,97		8* 3a	370	1 691,17	1 411,59		8* 3a	381	1 741,42	1 453,53
	9* 4a	326	1 490,00	1 243,68		9* 3a	384	1 755,08	1 464,94		9* 3a	395	1 805,42	1 506,95
	10* 4a	338	1 544,83	1 289,45		10* 3a	395	1 805,42	1 506,95		10* 3a	412	1 883,08	1 571,78
	11* 3a	355	1 622,58	1 354,35		11* 3a	418	1 910,50	1 594,67		11* 3a	428	1 956,25	1 632,85
Echelle 4 A.E.S.T.P.E	1* 1a	291	1 330,08	1 122,46		12* 4a	439	2 006,50	1 674,80		12* 4a	449	2 052,17	1 712,91
	2* 2a	292	1 334,58	1 126,25	B-Type	13* 4a	463	2 116,17	1 766,33	2° niveau	1* 2a	357	1 631,75	1 362,00
	3* 2a	295	1 348,33	1 137,86	Technique	1* 2a	334	1 526,58	1 274,22	Technicien	2* 2,5a	371	1 695,67	1 415,35
	4* 2a	300	1 371,17	1 157,13	2° niveau	2* 2,5a	356	1 627,17	1 358,17	Supérieur	3* 2,5a	388	1 773,42	1 480,24
	5* 3a	308	1 407,75	1 188,00	C.P.T.P.E	3* 2,5a	379	1 732,25	1 445,88	Principal	4* 3a	411	1 878,50	1 567,96
	6* 3a	316	1 444,33	1 205,56		4* 3a	399	1 823,67	1 522,19		5* 3a	430	1 965,33	1 640,43
	7* 3a	325	1 485,42	1 239,86		5* 3a	420	1 919,67	1 602,32		6* 4a	454	2 075,08	1 732,04
	8* 4a	335	1 531,17	1 278,04		6* 4a	443	2 024,75	1 690,03		7* 4a	475	2 171,08	1 812,17
	9* 4a	345	1 576,83	1 316,16		7* 4a	465	2 125,33	1 773,98		8* 4a	500	2 285,33	1 907,53
	10* 4a	356	1 627,17	1 358,17	B-Type	1* 1a	358	1 636,25	1 365,75	3° niveau	1* 1a	375	1 714,00	1 430,65
	11* 3a	369	1 686,58	1 407,77	Technique	2* 2a	387	1 768,83	1 476,42	Technicien	2* 2a	396	1 810,00	1 510,78
Echelle 5 C.E.E.T.P.E	1* 1a	292	1 334,58	1 126,25	3° niveau	3* 2a	400	1 828,25	1 526,01	Supérieur	3* 2a	415	1 896,83	1 583,26
	2* 2a	294	1 343,75	1 133,99	Contrôleur	4* 3a	421	1 924,25	1 606,14	En Chef	4* 3a	435	1 988,25	1 659,56
	3* 2a	298	1 362,08	1 149,46	Divisionnaire	5* 3a	445	2 033,92	1 697,68		5* 3a	456	2 084,17	1 739,62
	4* 2a	308	1 407,75	1 188,00		6* 3a	467	2 134,50	1 781,64		6* 3a	479	2 189,33	1 827,40
	5* 3a	318	1 453,42	1 213,15		7* 4a	491	2 244,17	1 873,17		7* 4a	503	2 299,00	1 918,94
	6* 3a	328	1 499,17	1 251,33		8* 4a	514	2 349,33	1 960,95	4° niveau	1* 1,5a	487	2 225,92	1 857,94
	7* 3a	338	1 544,83	1 289,45						Emploi	2* 2a	502	2 294,42	1 915,12
	8* 4a	350	1 599,75	1 335,29						Chef de	3* 2,5a	512	2 340,17	1 953,30
	9* 4a	362	1 654,58	1 381,06						Subdivision	4* 3a	529	2 417,83	2 018,13
	10* 4a	379	1 732,25	1 445,88						(dont NBI 20pts)	5* 3a	554	2 532,08	2 113,49
	11* 3a	392	1 791,67	1 495,48						Cat. A	1* 1a	349	1 595,17	1 331,46
Echelle 6 C.E.E.P.T.P.E	1* 2,5a	325	1 485,42	1 239,86						Technique	2* 1,5a	380	1 736,83	1 449,71
	2* 2,5a	336	1 535,75	1 281,87						Ingénieur	3* 2a	401	1 832,83	1 529,84
	3* 3a	347	1 586,00	1 323,81						des	4* 2a	425	1 942,50	1 621,38
	4* 3a	360	1 645,42	1 373,40						T.P.E.	5* 3a	459	2 097,92	1 751,10
	5* 4a	377	1 723,08	1 438,23							6* 3a	496	2 267,00	1 892,23
	6* 4a	394	1 800,83	1 503,13							7* 3a	521	2 381,25	1 987,59
	7* 4a	416	1 901,42	1 587,08							8* 4a	557	2 545,83	2 124,97
	EX	430	1 965,33	1 640,43							9* 4a	589	2 692,08	2 247,04
											10* 4a	619	2 829,25	2 361,53
											11* 4a	658	3 007,50	2 510,32



* 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"

Point mensuel au 01 octobre 2008 :



Point brut =

4,57 €

Point net =

3,81 €

Vœu de l'intersyndicale au CCHS le 10/03/2009

Monsieur le ministre,

Les réformes en cours se multiplient et sont menées à un train d'enfer sans réelle concertation, sans cadre de garanties collectives.

Le bilan 2008 du ministère est consternant : 13 suicides, 4 accidents mortels, 14 accidents graves.

Pour 2009, après 2 mois, il y a déjà : 3 suicides, 1 malaise mortel et 1 accident grave.

Vous ne pouvez nier que ce bilan catastrophique est lié en partie à toutes ces réformes.

Elles engendrent de nombreux cas de stress et fatigue supplémentaire. C'est incontestable, de nombreux personnels sont en état de souffrance au travail. Elles participent à la fragilisation des personnels, aux surcharges de travail, et de nombreux services sont dans l'incapacité d'accompagner et de soutenir leurs personnels, ne tenant même plus les réunions des instances paritaires en charge de l'hygiène et de la sécurité !

Or la situation exige au contraire de réfléchir collectivement aux conditions de travail, de lutter contre leurs dégradations en assouplissant les contraintes de calendrier.

Il faut mettre tout en œuvre pour améliorer les conditions de travail, et enrayer les souffrances et stress engendrés par ces réformes.

Monsieur le ministre, aujourd'hui les membres du CCHS vous demandent de tout mettre en œuvre pour améliorer ces conditions de travail, et de prendre immédiatement les mesures nécessaires afin d'enrayer la situation actuelle qui ne peut perdurer !