

# L'EAU FORTE

Supplément gratuit au n° 171 de JALONS CFDT

*Ce numéro rend compte de la CAP de promotion au titre de 2007. Les résultats démontrent le bien-fondé des positions CFDT en faveur de l'accord Jacob et de la promotion par taux (ratio promus/promouvables).*

*Les promotions à CEE ont été multipliées par 5, celles à CEEP par 3.*

*Après un déblocage indiciaire pour les fins de carrière notamment des AES, voilà encore du concret pour les agents et la satisfaction d'une revendication CFDT : le « coup de chapeau » pour les AES retraitables.*

*De même notre revendication d'une revalorisation de la PTETE, en prenant l'exemple des personnels d'exploitation DIR, a été entendue, et les négociations vont s'engager dès le mois de mars, y compris pour les contrôleurs.*

*Il est temps que le ministère reconnaisse la spécificité des métiers et des nouveaux postes liés à la modernisation des ouvrages et des méthodes d'exploitation.*

*Autre actualité, la sortie d'une circulaire, initiée par la Cour des Comptes, définissant les conditions d'occupation en NAS (nécessité de service) et US (utilité de service) COP (convention d'occupation précaire) des logements de fonction*

*En raison de l'évolution des méthodes d'exploitation, certains services se sont engagés dans la remise à plat des conditions d'occupation et des règles fiscales.*

*Cette circulaire a le mérite de donner un cadrage pour une homogénéisation nécessaire des pratiques, d'un service à l'autre. Son application locale doit être négociée dans la transparence et l'équité entre tous les personnels, en prenant en compte toutes les conséquences sociales et financières.*

*L'objectif majeur à atteindre est une présence d'agents le long de la voie d'eau, en NAS ou US, dans des logements rénovés.*

*Christian Fourcoual  
Bureau National de l'USE-CFDT*

## SOMMAIRE

- Edito
- Compte-rendu de la CAP du 13 février 2008
- Circulaire « logements de service »
- L'actualité dans les services
- Devenir des services
- Bulletin d'adhésion

## CONTACTS

Union des syndicats 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](mailto:ChrisFourcoual@aol.com)

Représentants CFDT : Patricia Goetz ; Yann Charrière ; Pascal Debriere ; Jean-François Pons

## **Déclaration CFDT**

Cette CAP « promotions 2007 » se tient avec retard.

Nous demandons que la DGPA instaure un rythme respectueux des textes, avec une CAP de promotion au plus tard en automne de l'année N-1, pour le tableau d'avancement de l'année N, concrètement à l'automne 2008 pour les promotions 2009.

La CAP d'aujourd'hui traite des promotions et notamment celles à CEE.

Jusqu'à maintenant, la CAP VN/PM a toujours promu à ce grade uniquement des retraités ou futurs retraités qui n'ont pas pris de poste de chef d'équipe.

Il faut préciser que le nombre était réduit (moins d'une vingtaine en moyenne jusqu'en 2005).

Avant l'entrée en vigueur du nouveau statut, résultant de la transposition de l'accord Jacob, et de la promotion par taux promus/promouvables approuvée par la CFDT, le nombre de promotions a augmenté de manière significative, 136 en 2007 soit 7 fois plus.

La circulaire pour la mise en œuvre du nouveau statut du 14 mai 2007 précise les règles de promotion 2007.

Elle indique que le taux de promotion « doit permettre notamment aux AES d'obtenir une promotion en fin de carrière ». Elle indique également que « doivent être inscrits au titre de 2007 les AES susceptibles de terminer prochainement leur carrière » et précise « qu'il n'y a pas forcément de changement fonctionnel, d'autant plus si l'intéressé termine sa carrière dans un délai de 6 à 12 mois ».

Pour les élus CFDT, cette circulaire doit être respectée et ses principes pérennisés.

L'objectif doit être que tous les agents faisant valoir leur droit à retraite du 1<sup>er</sup> juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1 et bénéficiant un gain à pension soient promus CEE.

Il convient de dimensionner le rapport entre promotion et concours afin que cet objectif soit atteint chaque année.

Cette promotion 2007 pose néanmoins problème. En effet il y a 136 agents proposés pour 136 promotions. Et dans ce nombre, 15 ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du grade : départ en retraite avant le 4 novembre 2007 soit moins de 6 mois dans le grade.

Les services des agents concernés sont coupables de ne pas leur avoir proposé de prolonger leur carrière jusqu'au 4 novembre !

Nous estimons que les services se sont trop limités dans leurs propositions Certains ont respecté le cadre de départ en retraite avant le 30 juin 2008, excluant de facto des AES qui partent cette année avec des conditions qui leur permettraient un gain à pension (+ de 30 ans d'ancienneté), d'autres pas.

Pour plus de justice, nous demandons une gestion nationale et non par service.

Nous demandons également que soient définis des critères de promotion basés sur l'ancienneté.

Enfin, il est indispensable de ne traiter aujourd'hui que les promotions des retraités, futurs retraités et des plus âgés en renvoyant le solde aux CAP locales, pour complément dans le cadre de la circulaire.

Nous demandons que la DGPA garantisse que le retard pris en la matière ne sera pas préjudiciable pour le gain à pension des agents ayant fait valoir leur droit à la retraite depuis novembre.

Concernant le nouveau statut et le recrutement sans concours à l'échelle 3, nous demandons un point de la DGPA sur la situation actuelle (instructions aux services, taux de recrutement, nombre de recrutements). Nous avons noté qu'un vacataire VN occupant quasiment un poste à temps plein à la DDE 71 depuis très longtemps, et qui n'avait pu bénéficier de la résorption de l'emploi précaire et avait échoué au concours, a été ainsi, et enfin, recruté dans un emploi statutaire. Cet exemple démontre que ce recrutement sans concours avec un taux limité peut être bénéfique, en tendant la main à ceux qui n'ont pas la capacité à passer le concours.

Pour le recrutement par concours d'AES, où en est-on ?

Concernant le concours de CEE, les élus CFDT rappellent leur opposition la plus ferme aux nouvelles conditions d'ancienneté, qui interdisent aux agents recrutés depuis 2002 de passer celui-ci au bout de 5 ans. Ils devront attendre 10 ans ! De quoi démotiver toute une génération de jeunes récemment recrutés ! Nous revendiquons le retour aux 5 ans d'ancienneté à l'année du concours.

Nous demandons qu'un bilan soit tiré à la fin du concours 2007 afin d'examiner le nombre de candidats et le taux de réussite par rapport au nombre de postes et aux concours précédents.

Nous constatons que l'effectivité de la reprise de l'ancienneté dans le privé pour les agents recrutés à partir d'octobre 2005 crée des injustices, voire des tensions, par rapport aux autres agents ; exemple, un délai plus court pour passer le concours de CEE (6 ans au lieu de 10)

Les élus CFDT demandent l'extension de la reprise d'ancienneté aux agents et CEE recrutés avant le 1/10/2005.

Concernant le régime indemnitaire et la prime technique, lors de la CAP de décembre dernier, nous avons

demandé que la PTETE des agents et CEE VN/PM soit portée au niveau minimum perçu par les agents DIR (directions inter-départementales des routes) soit 1 950 € pour un agent et 2 350 € pour un CEE.

Une réunion est prévue le 11 mars avec à l'ordre du jour la question du régime indemnitaire PTETE spécifique aux agents et CEE VN/PM et aux contrôleurs. Cela va dans le bon sens.

Pour la CFDT, le montant minimum PSR + PTETE doit être porté à 3 000 € comme le montant de primes perçu par un adjoint administratif à l'échelle 4.

Par contre, nous n'avons aucune réponse de la DGPA à notre demande de subventions des organisations syndicales concernant l'activité syndicale dans les services VN/PM, au même titre que les subventions accordées aux DIR par la DGPA.

Enfin, pour terminer, nous sommes dans l'attente d'une réelle réforme du statut des AE et CEE. Pour la CFDT celle-ci doit être basée sur une architecture à 2 corps :

- le premier 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 ;
- Le second, 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.

Nous demandons 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).

Nous exigeons une bonification d'une année pour cinq de services actifs, afin de prendre en compte la pénibilité au travail et de bénéficier d'une véritable retraite à 55 ans.

#### Réponses de l'administration

- Sur le retard pris dans le rythme de la CAP de promotion : pour l'administration celui-ci est dû à la réorganisation de la DGPA.
- Sur la gestion nationale des promotions à CEE, l'administration accepte la demande de la CFDT; quant à leur nombre c'est en définitive 2/3 de la liste qu'il faut prendre en compte.
- Sur le dimensionnement du ratio (1/3 concours et 2/3 promotion en 2007) celui devrait évoluer en 2008.
- Sur les départs en retraite avant le 4 novembre 2007, la CFDT a raison, ce sont les services qui auraient dû proposer aux agents de repousser leur départ. Les agents concernés ne bénéficieront de la promotion que pendant la période entre le 4 mai et leur départ mais sans impact sur la pension.

Pas de réponse sur les autres points soulevés par la CFDT.

#### Déroulement de la CAP

- Sur les promotion à CEE, l'administration dans un premier temps voulait promouvoir un nombre conséquent d'AES en activité (certains services avaient proposé des agents entre 37 ans et 50 ans) avec occupation réelle d'un poste de CEE (mobilité fonctionnelle, voire géographique).
- Après une interruption de séance demandée par la CFDT, les représentants FO et CGT réticents au départ, se sont rangés à la position CFDT : retenir prioritairement tous les retraités et retraitables et les plus anciens âge de 55 ans au moins. L'administration a suivi.
- Pour les promus dont le départ en retraite n'est pas arrêté, la question de la mobilité fonctionnelle voire géographique va se poser. L'administration renvoie le problème au niveau local.
- Pour les promotion à CEEP : les élus FO et CGT ont remis en cause les propositions des services y compris celles où il y avait unanimité. Les élus CFDT ont marqué leur désaccord afin de respecter les élus locaux et leur travail. Au final l'administration a accepté et certaines liste ont été modifiées.

## Ordre du jour

### Promotion à CEE

Conditions statutaires 2007 : avoir atteint le 5ème échelon au 1er janvier 2007

Taux de promotion au niveau national : 2/3 des 7 % de promouvables au 31/12/2006

Nombre de promotions : 92

#### Liste des promus

DDEIA 13 .....	PELLEGRINELLI	SN Seine .....	BAUER Gabriel
DDE 14 .....	LEMAITRE Edouard	.....	HIMBER Jean-Claude
.....	GAILLARD Jean	.....	LAMANT Jean-Marie
DDE 17 .....	RENAUD Pierre	.....	NUSBAUM Jean-Marc
.....	MINEAU Michel	.....	ROBERT Jean-Michel
.....	PIERRE Bernard	.....	ROUSSELLE Patrick
DDE 21 .....	MARTIN Renée	.....	SEMIRAT Maurice
.....	FAVIER Roger	.....	SEPPE Bernard
.....	GOLMARD Gérard	.....	GAUCHER Jean-Claude
.....	MICARD Michel	.....	VANGANSBEKE Jacky
.....	MICARD Jacky	.....	LAMANT Roger
DDE 29 .....	LEROUX Jean-Pierre	.....	PEUGNIEZ Patrice
DDE IA33 .....	MOKRANI Alain	.....	JEANNON Jonas
DDE 35 .....	ABRAHAM Daniel	.....	LANCELLE Claudine
.....	LEROY Jean-Michel	.....	NEYT Alain
DDE 37 .....	DUMOULIN Dominique	.....	DANA Jacky
DDE 44 .....	BLOT Michel	.....	REGNER Daniel
.....	PIAUT René	.....	DERROUEN Jean-Luc
DDE 52 .....	BERTRAND J.-François	SN Nord Pas de Calais.....	WANTY Jean-Lucien
.....	DESCHARMES Just	.....	DELMOTTE Albert
.....	PREVOT Guy	.....	FOLTYN Jean-Paul
DDE 56 .....	BANNIER Robert	.....	PRUVOST Michel
.....	BRUCHEC René	SN Strasbourg.....	GOETZ Gilbert
DDE 58 .....	VAVON Jean-Pierre	.....	FISCHER Georges
.....	TAS D'HOMME Michel	.....	FAVOT Jean-Claude
.....	TREUILLET Alain	.....	GROSS Patrice
.....	VIGOUREUX Gérard	.....	ROMER Roger
.....	GODMER Jean-Pierre	.....	SIMON Gérard
.....	POMMIER Alain	.....	BOESCH Eugène
DDE 64 .....	LAMAGNERE Gaston	SN Rhône-Saône .....	JACQUIN René
DDE 71 .....	ROYET Jean-François	.....	DUFFING Christian
.....	CHARLEUX Daniel	.....	RODRIGUEZ Roger
DDE 83 .....	HOURCAU Charles	.....	DANDRIEUX Daniel
DDE 85 .....	MARCHAND Guy	.....	RIBARD Patrice
DDE 971 .....	SERVA Roch	.....	BIECHEL Bernard
.....	GRANBOIS Jean-Luc	.....	HUTINET Gérard
DDE 973 .....	VINGADASSALOM J.-Cl.	.....	BALLANDIER Yves
.....	LANCET Roger	.....	MARCHAND Jean-Louis
SM Boulogne .....	FOURRIER Marcel	.....	RIAT Marie-Hélène
SN Toulouse .....	CIRILLO JOcelyne	.....	PELLETIER Dominique
.....	DELFINI Roland	SN Toulouse.....	CIRILLO JOcelyne
.....	GILIBERT Michel	.....	DELFINI Roland
.....	FRESNEAU Bernard	.....	GILIBERT Michel
.....	ORLAC'H Jean-Marie	.....	FRESNEAU Bernard
.....	BABY Pierre	.....	ORLAC'H Jean-Marie
SN Nord Est .....	MARCHAL Jean-Pierre	.....	BABY Pierre
.....	TOURNOI Jean-Marie		
.....	CHEVALLIER Jacques		
.....	LEBRUN Ghislain		
.....	LELARGE Jacques		
.....	VERMANDE William		
.....	MATHIVET Claudine		

## Promotion à CEEP

Conditions statutaires 2007 : avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon et compter au moins 3 ans de services effectifs dans le grade au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Taux de promotion par service : 12 % des proposés au 31/12/2006

Nombre de promotion 2007 : 48

### Liste des promus

DDE 17 .....	MORINET Eric	SN Seine .....	TLEMSANI Slimane
DDE 21 .....	JET Boris	.....	ELOY Didier
.....	CELLIER Odile	.....	LAHAYE Michel
DDE 22 .....	L'HOSTIS Yves	.....	CAUET Pascal
DDE 35 .....	RIVIERE Serge	.....	GOBERT Jean-Marie
DDE 44 .....	MASSE Jean-Claude	.....	MERCIER Jean-Pierre
DDE 52 .....	GARRESSUS Henri	.....	LEAUVA Jean-Claude
.....	ETIENNE Gérard	SN Rhône-Saône .....	FRANCIOLI Régis
DDE 56 .....	PONCEL Bernard	.....	BARON Eric
DDE 58 .....	GODIOT Philippe	.....	CHANIET Claude
.....	SIMON Henri	.....	COLOMBAIN Henri
.....	GRANDPRE Denis	.....	SOICHEZ Christine
.....	RIVAUD Gilles	SN Strasbourg.....	BECKER Pascal
DDE 71 .....	CHAPELLE Alain	.....	BECKER Patrick
DDE 76 .....	DOUBLET Jean-Marie	.....	BARAT Patrick
SN Toulouse .....	LANET Thierry	.....	SPINDLER Jean_Yves
.....	IZQUIERDO Serge	.....	WENDLING Jean-Luc
.....	MOUTARD Jacques	SN Nord Pas de Calais.....	SALLON Jean
.....	DEJAEGHERE Alain	.....	GEORGES Marie-Anne
.....	BRIARD Jean-Marie	.....	SENEZ Olivier
SN Nord Est.....	PETITMANGIN Martial	.....	MARCHYLLIE Georges
.....	CHARDIN Jean-Pierre		
.....	LAMBERT Patrice		
.....	CHARDIN Daniel		
.....	GABRIEL Didier		
.....	ZELCH Michel		
.....	MACEL Dominique		

## Recours sur notation

4 recours dans un même service

Avis défavorable de la CAP

## Répartition des bonifications 2006

90 CEE et CEEP : 15 à +3 ; 37 à +2 ; 34 à +1 soit 82 mois de distribués (reliquat pour recours de 7,7 mois)

311 AE/AES : 47 à +3 ; 136 à +2 ; 115 à +1 soit 277 mois de distribués

20 AE notés à +1 auront chacun 1 mois de bonification soit un total de 297 mois distribués (reliquat pour les recours de 55,4 mois)

L'administration signale que la notation chiffrée va disparaître en 2008 ; les entretiens d'évaluation seront proposés sous 2 formes :

- notation transitoire,
- notation expérimentale (accord administration / agent).

Cette réforme passera au CTPM.

Au final il y aurait, par an et par agent, 1 mois de bonification pour 94 % environ des agents (suppression des 3 mois de bonification).

## **Circulaire sur les conditions d'occupation des logements de fonction**

Comme il s'y était engagé vis à vis de la Cour des Comptes, le ministère, via la DGPA, élabore une circulaire sur les conditions d'occupation des logements de fonction.

Cette circulaire concerne l'ensemble du parc du ministère, soit 5 400 logements, dont 2 200 liés aux activités des services de navigation.

Les NAS (nécessité absolue de service) concernent 50 % des attributions, les US (utilité de service) 20 % et les COP ou COT (convention d'occupation précaire ou temporaire) 30 %.

Les problématiques :

- mode d'attribution des logements dans le cadre de la réglementation actuelle,
- mode de gestion des logements ainsi que les droits et devoirs de chaque partie,
- la gestion du patrimoine de logements.

Le projet de circulaire :

- mise en place de commissions d'attribution et de gestion des logements auprès des chefs de service,
- rappel des règles de gestion des logements NAS, US et le droit commun,
- rappel de la réglementation en vigueur (occupation précaire),
- rationalisation de la gestion du patrimoine et mise en œuvre des cessions pour les biens inutilisés.

### **Position de la CFDT**

La CFDT partage le constat de la DGPA, juge nécessaire une circulaire sur les conditions d'occupation des logements de service et positive la création d'une commission locale d'attribution et de gestion des logements.

Nécessaire car en prenant l'exemple des Services de Navigation (40 % des cas), les conditions d'occupation et le traitement fiscal (1) varient d'un service à l'autre et la transparence en matière d'attribution de logement n'est pas une règle (2).

Dans ces services, les conditions d'occupation en NAS (nécessité absolue de service) étaient liées à l'instruction de 1982 sur le régime indemnitaire (travail en équivalence, 120 h d'astreinte minimum par semaine).

L'ARTT a abrogé cette instruction, supprimé le travail en équivalence mais aucune nouvelle instruction n'est venue régir les occupations de logements alors que, parallèlement, la modernisation des ouvrages (automatisation) a modifié les postes de travail (3).

Il faut noter que certains services de navigation ont entrepris une remise à plat négociée des conditions d'occupation, du régime fiscal et financier comme la déclaration de l'avantage en nature.

Cependant, pour la CFDT, l'application de cette circulaire doit donner lieu à une concertation locale bien en amont avant passage en CTP, car elle va de pair avec l'organisation de l'exploitation via l'astreinte aussi bien en RBA qu'en VN. La commission d'attribution doit être paritaire (administration et représentants du personnel).

L'objectif est de maintenir ce parc de logement, de le réhabiliter et d'y affecter des agents de l'État en occupation NAS ou US (utilité de service) et non en COT (convention d'occupation temporaire).

Il faut également une gestion sociale des conséquences financières pour les agents qui perdraient le bénéfice du NAS. Des crédits doivent être abondés pour permettre le paiement des astreintes.

Les agents futurs retraités pourraient, par exemple, rester en NAS jusqu'à leur départ effectif, s'il intervient dans un délai de 12 mois après la date d'application de la circulaire ou du règlement intérieur.

Par ailleurs, les services doivent tenir compte des frais (travaux) engagés par les occupants qui se sont substitués aux devoirs du service (propriétaire), ce qui est courant. Les sommes justifiées doivent être déduites à concurrence des montants des loyers.

(1) déclaration de l'avantage en nature dans certains service et pas dans d'autres

(2) tous les services n'ont pas de commission d'attribution et de gestion

(3) Exemple : l'automatisation d'une écluse a supprimé le poste fixe d'éclusier qui peut accomplir sa nouvelle fonction sans être obligatoirement logé à la maison éclusière. Par contre sa présence humaine est utile au service (surveillance), dans ce cas il doit être logé en US.

Le logement occupé en NAS doit concerner les postes fixes : écluses et écluses barrages du grand gabarit ; entrée et sortie de canal ; sites stratégiques en matière d'exploitation, exposés au vandalisme ou au vol ; gardiennage ; sites justifiant d'un service spécial.

### PLAN PARTICULIER D'EXPLOITATION DU SN STRASBOURG

Ci-après la déclaration CFDT du SN Strasbourg qui pointe les motifs de mécontentements au sujet du PPE :

- le constat d'une baisse continue des effectifs qui ne permet plus d'assurer le niveau de service pourtant affiché par VNF ;
- des règles d'établissement des cycles de travail encore confuses et appliquées différemment selon les secteurs ;
- des modes d'exploitation « à la carte » parfois sous couvert de gestion hydraulique pour permettre d'assurer la navigation durant les horaires d'ouverture ;
- des manques d'effectifs plus marqués sur certains secteurs, obligeant ainsi à déroger à des règles ou recommandations parfois même en matière de sécurité et prévention par rapport aux temps de repos et de travail ;
- une n<sup>ième</sup> présentation de cycles de travail avec envoi tardif des documents et une présentation toujours aussi hétérogène et peu exploitable pour une analyse comparative ;
- l'absence totale de présentation des régimes indemnitaires associés à ces projets de cycles (ISH), il est ainsi impossible d'en connaître les conséquences financières pour les agents : la CFDT dénonce d'ores et déjà le risque de perte d'ISH pour certains agents avec la mise en place de ces nouveaux cycles ;
- enfin, la CFDT exige que les modalités de fonctionnement, dérogations ou autres règles de gestion locales des cycles de travail négociées sur certains secteurs soient affichées clairement et applicables **par tous et pour tous**.

### CHANTIER LOGEMENT AU SN RHONE-SAONE

Fin juin, via un CTP, le SNRS a entrepris la remise à plat des conditions d'occupation des logements de services et a décidé de déclarer l'avantage en nature lié au NAS (Nécessité d' Absolue de Service).

La section CFDT a pris l'option de négocier plutôt qu'une opposition de principe stérile et s'y est tenue.

Sa démarche était simple : aboutir à des règles de gestion transparentes et claires ; prendre les devants par rapport aux services fiscaux (le service ne déclarait pas l'avantage en nature) et maintien d'une présence d'agent en bordure de la voie d'eau.

Les militants CFDT ont travaillé dans ce sens avec une vision d'ensemble. Lors du CTP de décembre dernier, de nombreuses revendications CFDT ont été satisfaites :

- maintien en NAS de logements préalablement classés US (utilité de service) par l'administration,
- passage du NAS à l'US et non à la COT (convention d'occupation temporaire) des logements en bordure de la voie d'eau,
- passage en US des agents actifs qui sont en COT,
- déduction du montant des loyers US des dépenses engagées par l'occupant qui relève de la gestion du patrimoine (à la charge du propriétaire),
- création d'une commission locale d'attribution de logement en US (qui n'existait pas),
- prise en compte des abattements pour contraintes dans le calcul du montant des loyers US et de la déclaration de l'avantage en nature,
- suivi social des agents concernés,
- le report de l'application de la réforme (hors déclaration fiscale) en septembre 2008 pour les agents et CEE,
- laisser l'occupation en NAS jusqu'au départ en retraite pour celui qui aura fait sa demande au 1<sup>er</sup> septembre 2008, date d'entrée en vigueur de la réforme pour les agents et CEE,
- prise en compte des dépenses engagées en lieu et place du propriétaire.

Le délai de 6 mois restant à courir avant l'achèvement de la réforme est ouvert pour permettre :

- les adaptations connexes à la réforme des NAS (astreintes, résidences administratives, etc.),
- l'inventaire et la prise en compte des situations individuelles (ex : maintien de la situation pour les agents quittant le service - dans un délai à déterminer- , cas individuels difficiles etc.),
- la détermination des US nouvelles et l'établissement des concessions.

## Définition des NAS et US par l'administration

**NAS** : Contenu ou caractéristiques des postes justifiant d'un logement de l'agent pour nécessité absolue de services.

- Écluses et écluses barrages du grand gabarit.
- Canal Rhin Rhône : portes d'entrée et sortie des usagers.
- Sites stratégiques en matière d'exploitation, exposés au vandalisme ou au vol, gardiennage.
- Sites justifiant d'un service spécial.

L'occupation du logement en nécessité absolue de service est une composante du poste de l'agent et il y est attaché un certain nombre de tâches et obligations. Par ailleurs les astreintes exécutées par l'agent logé en NAS ne sont pas rémunérées.

**US** : Agents logés pour utilité de service

Les agents logés en NAS antérieurement à l'entrée en vigueur de la réforme se voient proposer d'occuper le logement pour utilité de service, dès lorsqu'ils relèvent des cas suivants :

- agents affectés à l'exploitation, à la maintenance et l'entretien,
- personnel d'encadrement amené à participer aux astreintes, quel que soit le grade.

## **Devenir des services**

Pour les voies navigables, le 16 janvier, le secrétaire général du ministère a indiqué aux organisations syndicales qu'en ce qui concerne la Navigation, il n'y a pas de changement de position. Si VNF fait une demande, il n'y a aucune raison d'y donner suite, ni de raisons de mettre des fonctionnaires d'État sous le statut de l'Établissement Public. « Si VNF fait un bruit de fond identique depuis plusieurs années, c'est leur souci. »

La CFDT est dubitative et reste vigilante pour défendre les intérêts et le statut des personnels, si la question se posait lors du prochain contrat État/VNF. Pour le réseau régional avec transfert sur la base du volontariat, nous ne sommes pas opposés lorsqu'il s'agit de voies à vocation touristique, d'autant que le personnel aurait le choix entre le détachement et un statut « fonction publique territoriale » plus attractif (un agent des routes sur trois ayant déjà opté pour le statut FPT). Encore faut-il un véritable dialogue social et des moyens affectés aux syndicats pour négocier et informer les agents.

A noter le transfert en mode expérimental pendant 3 ans des canaux du Centre, de Bourgogne et du Nivernais à la région Bourgogne.

Concernant notre nouveau ministère, la fusion au niveau régional des DIR, DIREN, et des DRIRE, au niveau départemental des DDE/DDAF, l'externalisation du permis de conduire, le rattachement des services départementaux aux préfets... sont inquiétants pour le devenir des services publics et pour le personnel d'autant que le dialogue social n'est pas au rendez-vous.

Tout aussi inquiétant, la réduction des dépenses publiques comme le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, et le projet de modifications statutaires conduisant à la mise en place du fonctionnaire « jetable ».

C'est pourquoi l'USE-CFDT appelle à une mobilisation dans les services (voir tract pages suivantes).

### **Bulletin d'adhésion 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 MEDAD - permanence CFDT- 30, passage de l'Arche – 92055 LA DEFENSE CEDEX



19 février 2008

# **Appel à la mobilisation des personnels**

## **En Assemblée Générale, décidons tous ensemble des modalités d'action, dans l'unité.**

La CFDT est favorable à la construction du Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables. Le processus engagé aujourd'hui, qui s'inscrit également dans la Révision Générale des Politiques Publiques, suscite beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes tant sur le devenir du service public que pour les personnels.

Les réformes doivent être source d'amélioration du service public, dans le respect et la reconnaissance des agents.

### **La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)**

La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) a été lancée début juillet 2007 par le Président de la République. Elle a pour but de redéfinir les services publics et de réduire les dépenses publiques. La volonté affichée de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux lors des départs en retraite s'inscrit dans cette démarche. Bonjour les dégâts !

La RGPP, ce sont des projets de privatisation, voire de disparition, d'un certain nombre de services publics. Au Canada, si cette politique s'est traduite par une réduction des déficits publics, elle s'est aussi accompagnée d'une réelle dégradation des conditions d'accès aux services publics, d'un renchérissement de leurs coûts (inscriptions à la fac, prix de l'eau, de l'électricité, des garderies) et d'une politique sanitaire qui renvoie le malade, à peine réveillé de son opération, à son domicile. Est-ce cela que nous voulons en France ?

### **Ce qui est décidé pour le MEDAD**

- Un nouvel organigramme, composé de 5 grandes directions générales, où l'on ne retrouve pas toutes les missions actuelles, va remplacer les 35 directions d'administration centrale ;
- fusion au niveau régional des DRE, des DIREN et des DRIRE ;
- généralisation de la fusion des DDE et DDAF ;
- réflexion sur l'externalisation du permis de conduire.

D'autres réflexions sont dans l'air : le permis de construire serait remplacé par une certification de conformité (payante), délivrée par un notaire ou un architecte...

Par contre, rien n'est dit, malgré nos demandes, du regroupement des DRAM et DDAM avec l'ensemble des services du MEDAD... Rien n'est dit sur le réseau scientifique et technique...

## **Et les personnels dans tout cela ?**

L'absence de dialogue social et de cadrage garantissant aux agents leur emploi, les revenus, les conditions de travail, les conditions de vie sociale et familiale, est d'autant plus inquiétante que des projets de modifications statutaires proposent la mise en place du fonctionnaire « jetable ».

En effet, un fonctionnaire dont l'emploi aurait été supprimé ou modifié de façon substantielle pourrait être placé en position de « réorientation professionnelle » pour une durée maximale de deux ans. Pendant cette période, le fonctionnaire continuerait à toucher son traitement, mais pas obligatoirement son régime indemnitaire. L'administration définirait, par convention avec le fonctionnaire, un projet personnalisé d'évolution professionnelle ayant pour but :

- de favoriser sa réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service ou dans une autre administration ;
- d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ;
- d'accéder à un emploi dans le secteur privé.

En cas de refus, au terme de cette période de deux ans, et si l'administration a fait preuve de « toute diligence utile » pour favoriser la réorientation professionnelle du fonctionnaire, celui-ci pourrait être placé d'office en disponibilité... c'est-à-dire sans traitement !

D'autres projets de modification statutaire existent sur le renforcement de la mobilité, la possibilité de recours à l'intérim, le cumul des temps incomplets et la possibilité de recruter à temps incomplet.

Puis enfin, cerise sur le gâteau, une indemnité de départ volontaire serait proposée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'État. Elle pourrait être mise en œuvre dans les services concernés par une restructuration ou être attribuée aux agents qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise, voire même qui souhaitent mener à bien un projet personnel.

## **L'heure est à l'action !**

Notre nouveau champ ministériel pourrait déboucher sur des emplois nombreux et intéressants. Qu'il s'agisse du climat, des politiques publiques du logement, de la qualité des constructions, de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire et du développement durable, de l'ingénierie d'appui territorial, de la mer, de l'eau, des transports et des infrastructures, de la biodiversité... nous ne manquons pas de compétences.

Mais force est de constater que les processus engagés en matière de révision générale des politiques publiques, de politique de l'emploi public, des missions des services publics sont bien loin de nos revendications. Il n'est question que de réduire les périmètres d'intervention de l'État et ses effectifs, et de faire supporter aux seuls services publics la gestion des déficits publics.

**LA CFDT vous appelle à vous réunir dans l'unité,  
pour décider des modalités d'action :  
pétitions, lettres aux élus, grèves, manifestations...  
c'est ensemble qu'il faut décider !**