



L'ETRAVE
Infos Travaux
N°38 – mai 2005

SOMMAIRE

- Réunion thématique bilatérale sur l'évolution du ministère Réorganisation des DDE, création des DIR, SMO et transferts du 18 avril 2005
- Réunion DPSM sur le maintien des revenus des agents dans les réformes du 11 avril 2005
- Groupe d'échanges « évolution du ministère » du 5 avril 2005
- Réunion Direction des Routes/UFE-CFDT du 4 avril 2005 et tableau des DIR
- Déclaration CFDT Boycott CTPM du 18 mars
- Compte-rendu de la réunion du 11 février 2005 du groupe de travail sur le projet de réforme statutaire des agents et chefs d'équipe d'exploitation des TPE.
- Info contrôleurs
- Grille des salaires

Edito

L'UFE CFDT a appelé tous les salariés de l'Equipement à agir pour défendre la réduction du temps de travail, les salaires et obtenir dans le cadre de la décentralisation et des réformes du ministère des garanties sur l'emploi, les revenus, les conditions de travail et de transfert dans les collectivités.

Sur les salaires : si les actions du 20 janvier, du 5 février et du 10 mars ont obligé le gouvernement à réagir, les décisions unilatérales prises sont encore loin du compte. Les 0,5% au 1^{er} février, 0,5% au 1^{er} juillet, 0,8% au 1^{er} novembre sont loin de compenser le contentieux estimé à 5% des années 2004 à 2005.

Sur la RTT : le 16 mai 2005, le lundi de pentecôte ne sera plus férié pour la plupart des salariés du privé comme du public. Un jour de travail supplémentaire dans l'année sans rémunération c'est, alors que le chômage augmente, une entorse de plus à la réduction du temps de travail.

Pour la CFDT, le financement de la dépendance des personnes âgées et des personnes handicapées ne doit pas impliquer que les seuls salariés (les professions non salariées son exemptées de la mesure) mais relever de la solidarité nationale.

Sur les réformes au ministère, la CFDT revendique un cadrage national qui garantisse :

- l'emploi de tous les personnels (OPA, NT, NX3 ans, agents Berkani....).
- les revenus dans le cadre de la mobilité, mais aussi des futures organisations du travail.
- les conditions de travail : l'instruction du 26 juillet 2001 relative à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail au ministère doit être la référence, notamment en ce qui concerne le cycle de travail hebdomadaire qui doit rester la règle et des modalités de la RTT.
- une bourse aux postes une fois les organisations du travail connues (futures DDE, DIR, SMO, DGRE et transferts aux départements) avec une priorité pour les agents en place, ainsi que la suppression de la règle des 3 ans pour obtenir une nouvelle affectation pour les agents n'ayant pas obtenu le poste de leur choix.

Dans cette période de réformes l'UFE CDFT reste plus que jamais mobilisée.

Contacts:

Ministère de l'Equipement
Union Fédérale Equipement CFDT
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 Travaux Routes et Bases aériennes
Lionel MAIRE
Place des Ducs de Bar CO 25
54035 NANCY cedex
tél : 03.83.91.40.15
internet DDE-54.CFDT.Syndicat@i-carre.net

**Réunion thématique bilatérale sur l'évolution du ministère
"Réorganisation des DDE, création des DIR, SMO et transferts"
du 18 avril 2005**

L'objet de la réunion était de présenter le projet de processus d'affectation des agents des DDE dans le cadre de la réorganisation des DDE, de la création des DIR, des SMO et des transferts aux départements.

La DPSM prépare une circulaire aux Préfets, qui sont les responsables de l'organisation des services et de l'affectation des agents en département, le DDE ayant délégation en la matière. Le ministère de l'Equipement définit lui les moyens.

Processus d'affectation des agents :

- 1) Les DDE devront porter à la connaissance l'organisation (organigrammes et situations géographiques) des futures DDE, des DIR, des SMO et des transferts aux départements
- 2) Une fois les organigrammes et localisations connus, les agents pourront se positionner.
- 3) Pré-positionnement par les DDE qui auront la responsabilité de faire ressortir au plus tôt les cas difficiles.

Les critères pour le pré-positionnement et en CAP seront (sans ordre de priorité) : géographiques, fonctionnels et sociaux.

Commentaires de la CFDT :

- Nous demandons un cadrage national qui accompagnera l'ensemble des réformes et définira les garanties collectivités en matière d'emploi, de revenu, d'organisation de travail et les conditions de mobilité.
- Sur le processus d'affectation proposé, une grande latitude est laissée aux chefs de service alors que les garanties des agents ne sont pas bien définies.
- Nous souhaitons avoir des précisions sur l'aire de la bourse aux postes. Pour la CFDT, priorité doit être donnée aux agents en place.
- Nous exigeons la non application de la règle des 3 ans pour obtenir une nouvelle affectation dans le cas où l'agent n'aurait pas eu satisfaction.
- Par ailleurs, il faut également apporter des garanties sur la concertation locale, qui ne doit pas reposer sur la seule "bonne ou mauvaise volonté" des DDE.
- Nous avons également demandé que les procédures de recours soient précisées : rôle de la CAP, garanties offertes aux agents.
- Un comité de suivi notamment à l'exemple de ce qui a été fait pour la RTT doit être mis en place. Dans ses prérogatives, il pourrait notamment faire remonter les difficultés rencontrées localement. Les comités de suivi pourraient avoir une déclinaison locale.

La circulaire sera présentée lors d'une prochaine réunion avec les OS le 17 mai après avis du Ministère de l'Intérieur.

Calendrier

Le calendrier affiché par la DPSM prévoit la diffusion des organisations pour fin 2005, sous réserve de la sortie des textes (décrets pour les RN en juin 2005, arrêtés préfectoraux pour fin 2005...), sachant que la connaissance définitive des services supports transférés aux départements ne seront pas compléments définis. Les organisations des DDE voisines seront aussi portées à la connaissance des agents.

L'organisation des DIR devrait être connue en juillet 2005, des DDE à l'été 2005. L'objectif final de la DPSM est que les DIR soient mises en place pour septembre 2006 afin qu'elles soient opérationnelles pour la VH 2006-2007 (idem pour les transferts aux départements) le pré-positionnement des agents des DDE sera fait à l'été 2005.

Les premières CAP nationales, pour validation des pré-positionnements auront lieu en février-mars 2006, les locales au deuxième trimestre 2006.

Réunion DPSM/syndicat du 11 avril 2005
sur le maintien des revenus des agents dans les réformes

La réunion a été houleuse, l'administration ne répondant pas aux interrogations des syndicats.

M.REDOULEZ rappelle que selon la stratégie ministérielle de réformes (SMR) : « les agents ne doivent pas y être de leur poche », dans le cadre des réformes : décentralisation/réorganisation des services déconcentrés création DIR et SMO. Les textes d'accompagnement à sortir sont notamment :

- indemnité de mobilité
- homologation des corps/cadres
- formation/compétences (notamment plan de formation)

Mme DESMARET-PARREIL rappelle le projet de note d'accompagnement des agents qui prévoit des cellules d'accompagnement individuel des agents.

Les syndicats rappellent que si l'accompagnement individuel est nécessaire localement, un cadrage national est indispensable sur notamment :

- la garantie de retrouver un emploi après les réorganisations
- la garantie de maintien des revenus (salaires, primes, ISS, NBI, emplois fonctionnels...)
- les précisions pour les non-titulaires sur les conditions de leur transfert et la gestion ultérieure, et pour les Berkani des assurances de conserver leur emploi.
- Des crédits de formation spécifique pour changement de métier
- Des aides aux agents lors des mobilités obligées (véhicule, reclassement du conjoint, logement à trouver, restauration...), y compris financières.

M.REDOULEZ répond que tout est imbriqué dans les réformes.

Pour la DPSM, 8.000 agents seraient concernés par l'indemnité de mobilité (fourchette haute), soit hors encadrement principalement :

- les contrôleurs mixtes (routes/ingénierie publique)
- les agents sur ADS et IP (administratifs et dessinateurs)
- les agents sur l'ingénierie routière

M.REDOULEZ estime à 10 le nombre de cas difficiles par DDE sur la base de 3 remontées.

M.TAPADHINAS indique qu'il va nous donner une comparaison des régimes indemnitaires Etat/territoriale. La NBI a été évoquée à la DGCL pour assurer la continuité.

Un travail sur les revenus des agents sera fait (traitement brut, heures supplémentaires, astreintes...).

Trois types de critères seront employés pour la mobilité des agents : géographique, fonctionnel, social.

En conclusion, un sentiment de notre part que l'administration n'a pas de solutions concrètes pour apporter des garanties aux agents.

Le politique (ministre notamment) ne joue pas son rôle et ne donne pas de marges à l'administration pour négocier avec les syndicats.

L'UFE rencontrera le directeur de cabinet du ministre le mercredi 19 avril 2005 à 16h30 et compte bien souligner cet état de fait.

Vous trouverez en page suivante le tableau des DIR

Tableau des DIR

Nom de la DIR	KMS de RN à gérer	Préfigurateur	Départements traversés par le RRN
Nord	920	Aldo MASSA	Nord , Pas de Calais, Oise, Aisne, Marne, Ardennes
Ile de France	790	Gérard SAUZET	Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de marne, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Val d'Oise
Nord Ouest	835	François TERRIE	Manche, Calvados, Orne, Seine Maritime, Eure, Oise, Somme, Eure et Loir
Est	1400	Eric De BALINCOURT	Marne, Meuse, Meurthe et Moselle, Moselle, Vosges, Haut Rhin, Bas Rhin, Haute Marne, Haute Saône, Doubs, Jura
Ouest	1180	Alain DECROIX	Maine et Loire, Loire Atlantique, Morbihan, Finistère, Côtes d'Armor , Ile et Vilaine, Manche
Centre Ouest	1015	Christian DUPLESSIS	Cher, Indre, Haute-Vienne, Creuse, Allier, Corrèze, Vienne, Deux-Sèvres, Charente, Dordogne, Lot et Garonne
Centre Est	1130	Denis HIRSCH	Aube, Yonne, Nièvre, Cher, Allier, Saône et Loire, Côte d'or, Loire, Rhône, Isère, Drôme, Savoie, Haute-Savoie
Massif Centrale	700	Olivier FOIX	Puy de Dôme, Haute Loire, Ardèche, Loire, Cantal, Lot, Lozère, Aveyron, Hérault
Atlantique	715	Xavier DELEBARRE	Pyrénées Atlantiques, Landes , Gironde, Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Vienne
Sud Ouest	820	Daniel CHEMIN	Ariège, Haute-Garonne, Hautes Pyrénées, Gers, Lot et Garonne, landes, Gironde, Tarn et Garonne, Tarn, Aveyron
Méditerranée	645	Alain JOURNEAULT	Hérault, Gard, Drôme, Vaucluse, Bouche du Rhône, Var

Le point le plus nouveau était constitué par la présentation de la synthèse des projets de service des DDE.

On passerait selon la DPSM de 1200 subdivisions 300-400 implantations.

Plusieurs configurations des futures DDE ressortent : le modèle A ressort dans 3 cas sur 10 (CF diapo n°12) avec des variantes dans 4 cas sur 10 (diapo n°13 à 19).

Le modèle B (diapo n°20) n'a été retenu que par 2 DDE. Les services sont alors constitués selon les 3 types de rôle de l'Etat : régalien, prestataire, partenaire.

Le modèle C (diapo n°21) où toute la DDE est regroupée en un seul lieu (le siège) concerne 1 cas sur 10.

La configuration de 2 DDE sur 3 intègre un service propre dédié à l'Ingénierie publique et à l'aménagement du territoire.

Les effectifs des DDE passerait d'une moyenne de 800 actuelle à 250/300 avec des extrêmes de 100 à 600.

De nouvelles compétences sont à développer (risques, sécurité...) et de niveaux élevés (A/A+, chargés de mission territoriaux).

La CFDT a fait état de ses inquiétudes les plus grandes quant au maintien de la capacité de connaissance des territoires avec la disparition importante d'implantations territoriales ; la possibilité de continuer à avoir des moyens pour l'ingénierie publique, et l'ATESAT en particulier, est mise en doute.

La CFDT pointe le manque en matière d'environnement dans les missions retenues par les DDE alors qu'elles sont les services départementaux mis à disposition du Ministère de l'Ecologie.

Elle s'interroge sur les fusions DDE /DDAF et les guichets uniques (IP, eau) évoqués par la circulaire Raffarin du 16 novembre 2004. Enfin, elle rappelle qu'elle avait demandé une synthèse des inspections faites dans les services sur le dialogue social.

La CFDT s'inquiète des agents d'exploitation et chefs d'équipe qui travaillent en dehors des routes (ex : entretien des bâtiments, communication, ADS...) et qui ne sont pas tous intégrés dans d'autres corps (agents techniques dessinateurs, adjoints...).

Le DPSM répond qu'il va envoyer un rappel aux chefs de service pour que les reclassements sur d'autres corps se fassent rapidement, ces agents ne sont pas transférables.

La CFDT est intervenue pour signaler que des chefs d'équipe d'exploitation qui travaillaient sur l'ingénierie publique sont déplacés vers les routes nationales Etat. Le DPSM confirme que c'est une volonté nationale.

La CFDT a rappelé qu'elle souhaite fortement un cadrage national unique sous forme de circulaire DPSM aux services qui traiterait concrètement des garanties aux agents en matière de revenus, d'emplois, d'organisation du travail, de retour à l'Etat en cas de transfert, des aides en cas de mobilité forcée (déplacements, emploi du conjoint, scolarité des enfants...).

Le DPSM répond qu'une note synthétique est prévue pour la prochaine réunion du groupe d'échanges du 17 mai.

Concernant le RST (Réseau Scientifique et Technique), la DPSM indique que l'ADF a écrit pour demander que l'unicité du RST soit maintenue.

La DPSM rappelle qu'elle a demandé aux DDE de faire remonter les projets de préfets et que les secrétaires généraux des ministères décideront en final.

La DPSM présente les propos tenus lors du séminaire des chefs de services du 23 mars 2005 (bientôt sur le site de la DPSM à Equipement Demain).

La Direction des Routes diffuse les délibérations complémentaires des Conseils Généraux qu'elle a reçue (58 disponibles) (voir l'Infos Rapides du 6 avril 2005 avec le compte-rendu de l'entrevue avec la DR).

La DPSM dit avoir reçu deux projets de texte du ministère de l'intérieur à la mi-février.

Elle a fait des observations à la Fonction Publique :

- elle a demandé pour le texte de mis à disposition individuelle de distinguer les services mis à disposition des services transférés.
- elle a indiqué pour les organismes paritaires de la FPT qu'il serait souhaitable que les agents transférés soient représentés et demande la modification des seuils pour les élections à la FPT.

- elle a demandé des modifications sur le texte détachement sans limitation de durée.
Une réunion en interministériel sur ces textes entre les ministères et la DGCL est prévue en avril.

La DPSM donne des informations sur l'avancement des textes sur l'homologie.

Une réunion cabinet du ministre avec le ministère de l'intérieur a eu lieu la semaine dernière.

Quelques avancées sont à signaler :

- la DPSM a proposé que les chefs d'équipe aient comme cadre d'emploi correspondant celui d'agent de maîtrise et que les CE principaux soient intégrés à agent de maîtrise principaux. La solution retenue est des indices provisoires à créer pour une stricte égalité puis passage à AMP.

- la DPSM a proposé que les dessinateurs chefs de groupe aient agent de maîtrise, ce qui a été accordés. Pour les dessinateurs, ce serait agent technique.

- les contrôleurs ayant accès à la catégorie A à l'Etat, la DGCL va modifier le statut territoriale dans le sens.

- les ITPE chefs d'arrondissement (30 agents) auront comme correspondance ingénieurs en chef territoriaux.

- pour le maintien de la NBI, un texte permettra reconduire la NBI du côté FPT

Le projet de décret homologie va être réécrit.

Réunion Direction des Routes/UFE-CFDT du 4 avril 2005

L'objet principal de cette réunion était la réponse de l'UFE à la lettre de M.PARISE du 22 mars 2005 sur la concertation concernant l'organisation des DIR.

La DR propose que pour chaque DIR :

- le préfet de chaque DIR reçoive , avec les DDE de la zone, les Fédérations syndicales séparément, 2 fois dans la période avril-mai-juin 2005.

- une réunion plénière avec les représentants des 3 syndicats début juillet 2005.

La CFDT propose que pour la plénière de juillet on ait :

- 15 représentants titulaires des syndicats (autant de suppléants)

- au minimum 2 représentants titulaires pour chaque syndicat

- on tienne compte de la représentativité dans les CTPS des DDE de la zone (voir ce qui est fait pour les Conseils de perfectionnement des CIFP).

M.PARISE nous confirme que les directeurs des DIR seront bien sous l'autorité hiérarchique du DRE du siège, malgré les velléités de certains préfets, il ne veut pas de services à compétence nationale qui seraient sous sa coupe.

L'objectif de la DR est d'obtenir de chaque DIR d'ici juillet 2005 :

- l'organigramme

- la localisation géographique

- le nombre d'agents dans chaque unité

Pour la suite, la DR est d'accord pour créer dans chaque DIR : CTPS, CLHS, CLAS, CLF.

M.PARISE est conscient de l'importance pour les agents de connaître simultanément les projets :

- des nouvelles DDE

- des nouvelles DIR

- des services départementaux pour les transferts

d'ici l'été (septembre au plus tard)

Ensuite, il faudra organiser des bourses des postes.

M. PARISE nous a indiqué que les syndicats seront destinataires, des rapports des différents groupes de travail.

Les synthèses des travaux seront disponibles au plus tard en juin 2005.

Les GT concernent : maîtrise d'ouvrage et d'œuvre, rapport VALERE sur les parcs, exploitation, entretien, ouvrages d'art.

Enfin à notre demande, un point est fait sur la consultation en cours des conseils généraux sur le réseau routier national : toutes les délibérations sont prises (1/3 défavorables, 2/3 favorables).

D'après la DR, l'ADF est d'accord sur les propositions. Le décret devrait paraître d'ici fin juin 2005.

L'Etat garderait 1.000 à 1.500 kms de RN en plus que prévu initialement

L'UFE a rappelé notre préoccupation de cadrage national.

Il est urgent de voir concrètement les réponses pour les agents sur leurs emplois, leurs revenus, l'organisation du travail, le retour à la FPE pour les transférés, comme lors des négociations sur l'application de la RTT.

Nous avons signalé à M. PARISE qu'un appel à la grève illimité et intersyndical CFDT-CGT-FO venait d'être lancé à partir du 7 avril à la DDE de la MOSELLE en direction des personnels d'exploitation et oPA travaillant sur la route. En effet, elles réclament notamment le paiement rapide de la totalité des heures supplémentaires faites lors du service hivernal 2004-2005.

M. PARISE indique à la CFDT qu'il ne comprend pas ces difficultés et qu'il va appeler le directeur dès la fin de l'entrevue.

Déclaration CFDT Boycott CTPM du 18 mars

L'ampleur des réformes qui touchent notre ministère fait peser de grandes incertitudes sur le devenir de nos services et des personnels.

Malgré nos demandes maintes fois réitérées, une lettre au ministre en date du 4 novembre 2004 qui, contrairement à vos assurances sur une réponse prochaine de la part du ministre, est toujours sans réponse, aucun cadrage national n'accompagne ces réformes. Les personnels attendent autre chose que du mépris de la part du ministère. Le dialogue social que le ministre prétend vouloir améliorer ne doit pas rester à l'état de verbiage, mais se traduire par des réponses précises apportées aux personnels.

Les réformes qui se mettent en place tant au niveau de l'administration centrale que des services déconcentrés, des parcs, du réseau scientifique et technique, nécessitent des réponses et des engagements de la part du ministre.

- **la CFDT demande un engagement écrit du ministre sur la garantie de l'emploi de tous les personnels :**
 - o des OPA, qui n'ont pas d'équivalent statutaire dans la fonction publique territoriale et dont le statut prévoit le licenciement économique, mais également des non titulaires notamment des N x 3 ans dont les garanties obtenues au sein du ministère n'engagent pas les départements,
 - o Par ailleurs, assurer l'emploi pour maintenir et développer durablement les missions de service public doit être clairement affirmé dans le cadre de ces réorganisations comme objectif du ministère.
- **la CFDT demande un engagement écrit du ministre sur le maintien du revenu des agents tant en administration centrale qu'en SD et que les moyens d'y parvenir soient réellement mis en oeuvre :**
 - o la prime de mobilité versée une seule fois pour solde de tout compte et sous réserve des crédits disponibles ne permet pas d'atteindre cet objectif. Il faut, dans le cadre de cette mobilité, mettre un dispositif permanent de prise en compte des surcoûts pour les agents.
 - o aucun dispositif n'est prévu pour prendre en compte les pertes de revenus liés aux futures organisations du travail. Pour la CFDT, cela passe par l'augmentation du régime indemnitaire forfaitaire, et non pas par la généralisation d'organisations atypiques du travail.
 - o il faut des engagements pour prendre en compte des éléments comme la NBI, les points de territorialité dans le cadre de la réduction des implantations territoriales et des réorganisations des services.

Enfin, il faut des garanties fermes sur les règles d'affectation des agents de l'AC : pas de perte de revenus, pas de pertes d'avantages, possibilités de mutation lorsque le poste est profondément reconfiguré.

- la CFDT demande un engagement écrit du ministre sur les évolutions des organisations du travail :
 - o le cycle de travail hebdomadaire doit rester la règle. les cycles non hebdomadaires doivent être liés à des contraintes particulières justifiées.
 - o l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité doit être clairement affirmée comme une préoccupation majeure dans le cadre de ces réorganisations.
- la CFDT demande un engagement écrit du ministre sur les conditions de transferts des personnels dans les départements et les conditions d'affectation dans les services réorganisés ou créés :
 - o pour qu'un réel choix puisse intervenir, les agents doivent connaître les projets d'organisations des services transférés ainsi que ceux qui restent Etat.
 - o une bourse aux postes avec une priorité des agents en place ainsi que la non application de la règle des 3 ans pour obtenir une nouvelle affectation dans le cas où l'agent n'a pas obtenu satisfaction.

Aujourd'hui, la CFDT constate qu'aucune réponse n'est apportée aux personnels sur la garantie d'emploi, la garantie du revenu, sur les organisations du travail et les conditions de transfert ou d'affectation dans les services. Pour protester contre l'insuffisance de dialogue social, la CFDT a décidé de boycotter le CTPM du 18 mars 2005. Nous attendons des réponses à toutes nos questions.

Compte-rendu de la réunion du 11 février 2005 du groupe de travail sur le projet de réforme statutaire des agents et chefs d'équipe d'exploitation des TPE.

Cette première réunion porte sur le projet de réforme statutaire des agents et chefs d'équipe des TPE. Elle a permis aux organisations syndicales d'exprimer leurs attentes et de connaître les orientations et premières pistes de travail de la DPSM.

Ci-joint la déclaration UFE-CFDT faite à l'ouverture de la séance.

Déclaration de la délégation de l'union fédérale équipement CFDT

Nous réclamions depuis longtemps la tenue d'une telle réunion pour évoquer les évolutions statutaires attendues pour les corps des agents et chefs d'équipe d'exploitation. Il est urgent de s'y mettre et nous souhaitons obtenir, aujourd'hui, le calendrier de nos discussions, leur contenu, les principales échéances en fonction des exercices budgétaires à venir. En effet si l'objectif est bien l'année 2006 comme nous le souhaitons nous devrions conclure au début du second trimestre.

A entendre le ministre de la fonction publique pour obtenir des avancées catégorielles il faudrait des suppressions d'emplois. Ce n'est pas notre demande mais force est de constater que si les personnels d'exploitation ont beaucoup subi de suppressions d'emplois ils ont peu bénéficié de mesures de revalorisations et d'évolutions statutaires dans la période, hormis l'instauration de la PTETE dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Par contre les conséquences des suppressions de 589 agents et chefs d'équipe en 2005, ils les subissent au quotidien dans l'évolution de leurs conditions de travail, de plus en plus difficile et stressantes, avec des cycles d'astreinte de plus en plus souvent soutenu. Ces suppressions ont une conséquence non négligeable sur les déroulements de carrière des agents. 589 suppressions en 2005 dont 131 chefs d'équipe ce n'est pas rien.

Pour les personnels d'exploitation nous sommes en présence de deux corps. Le premier avec les agents d'exploitation (AE) et agents d'exploitation spécialisé (AES) déroule une carrière (sur les échelles 3 et 4) entre les indices majorés 263 (de l'ordre de 980 euros net) et 351 (de l'ordre de 1294 euros), le second, pour les chefs d'équipe et principaux, déroule une carrière (sur l'échelle 5 et l'espace indiciaire spécifique EIS) entre les indices majorés 271 (1010 euros) et 415 (1530 euros).

Ces deux corps sont gérés dans la même CAP. Le premier regroupe environ 77% des effectifs (routes et bases + PM et VN) et le second 23%. Sur les effectifs en PM/VN ces ratios sont de 78% et 22%. Par rapport à nos revendications, il y a un premier rééquilibrage à revoir au profit du corps des chefs d'équipes. En

premier lieu parce que les services sont de plus en plus exigeant en terme de mise en responsabilité des agents et d'autonomie il est donc juste, de notre point de vue, de rééquilibrer les effectifs.

Nous tenons dans cette première séance à rappeler nos revendications. En terme de grille indiciaire nous demandons un premier niveau qui regroupe les AE et AES et déroule une carrière entre les indices majorés 285 (1062 euros nets) et 430 (1890 euros) pour culminer au second niveau regroupant les CEE et CEEP à l'indice majoré 490 (2160 euros). Ces déroulements de carrière pourraient s'organiser avec un nombre maximum de 10 échelons, au premier niveau, et de 8 échelons au second. La durée des échelons doit être courte en début de carrière afin de permettre un accès au 4^{ème} échelon en deux ans. Les durées maximum ne devraient pas excéder 3 ans.

Quelque soit la solution retenue il conviendra d'améliorer notablement les déroulements de carrière d'assurer au maximum une carrière sur les deux niveaux de grade. Ce pourrait par exemple à l'instar de ce qui se pratique pour les ingénieurs des TPE de prévoir en gestion la mise en œuvre d'un contrat de fin de carrière. Aussi en raison des dégradations des conditions de promotions compte des ajustements d'effectifs, en permanence à la baisse, la mise en place d'un ratio promu sur promouvables à hauteur de 20% comme ceux pratiqués dans les corps d'Ingénieurs des Ponts et Chaussées, d'architectes urbanistes ou d'administrateurs civils...

Il conviendra aussi de revoir les conditions d'avancement de grade (aujourd'hui changement de corps) afin de ne plus perdre aucun poste de promotions de chefs d'équipe comme c'est sûrement encore le cas aujourd'hui en veillant à prévoir les reports des postes non pourvus sur l'examen professionnel sur la liste d'aptitude

Enfin l'amélioration du régime indemnitaire doit se poursuivre pour le porter dans un premier temps à hauteurs de celui des personnels de catégorie C administrative pour le porter à terme à un équivalent de 3 mois de salaire comme de nombreux corps de la filière technique.

Commentaires de la DPSM :

La DPSM a accentué une valorisation attractive du statut. Pour le recrutement, elle indique que les épreuves doivent être bien adaptées par rapport aux missions des futures DIR (Direction Interrégionale Routière) , avec un déroulement de carrière conséquent.

Deux pistes de travail ont été proposées par la DPSM :

1° La logique de la fonction publique est une réduction du nombre de corps, voire une fusion en un corps unique. Le nombre de grades dans ce corps unique ne sera pas inférieur à trois. Il devra permettre aux agents d'évoluer grâce à un niveau de grade intermédiaire pour avoir un déroulement de carrière sans pour autant passer chef d'équipe.

2° Maintien en deux corps : Les agents auraient la possibilité d'un déroulement de carrière plus attractif avec un niveau supplémentaire - possibilité d'accès à chef d'équipe (correspondant à la fonction publique territoriale). La DPSM reconnaît qu'une augmentation indiciaire plus forte qu'aujourd'hui est nécessaire.

La DPSM se pose des questions sur le niveau de recrutement de départ à revaloriser, pour les fins de fins de carrière et la reconversion de certains agents car des difficultés vont apparaître dans les DIR.

En ce qui concerne les chefs d'équipe, elle confirme qu'il est nécessaire de faire évoluer le haut de la grille en augmentant l'indice terminal. .

En ce qui concerne le service actif et une éventuelle majoration du temps passé en service, aucune réponse n'est apportée par la DPSM.

Pour le corps unique ou les deux corps, la DPSM envisagerait de recruter des chefs d'équipe par concours externe. La question se pose. Les organisations syndicales sont unanimement contre.

Pour l'obligation de résidence des agents, la DPSM estime qu'il est souhaitable de s'interroger.

D'après le calendrier mis en place pour la réforme, la fin des travaux au 1^{er} janvier 2006 n'est pas réaliste. Il y aura seulement une première mesure au PLF 2006.

Le permis poids lourds ne sera pas demandé au recrutement mais la DPSM envisagerait de le faire passer aux agents pendant l'année de stage et d'en faire une condition de titularisation.

Des réflexions de travail vont être mises en place, notamment sur le régime indemnitaire.

La prochaine réunion sur la réforme est envisagée dans 2 mois. La DPSM s'engage à fournir aux OS les documents avant celle-ci.

Les contrôleurs ont le niveau

Pour la deuxième année où les contrôleurs ont la possibilité de se présenter à l'examen professionnel d'Ingénieur des TPE, 9 contrôleurs sont admis sur les 29 lauréats. En 2004, il y avait 7 contrôleurs sur 22 lauréats.

Ces deux résultats confirment notre revendication d'accès, au grade d'Ingénieur des TPE par la liste d'aptitude. Lorsque cette revendication a été rappelée à la DPSM lors de la rencontre sur le PLF 2006, le Directeur a indiqué que cette question ne sera discutable que lorsque le pyramidage serait atteint. Toutefois les créations de postes de contrôleur divisionnaires n'ont permis de remplir que la moitié du pyramidage en trois ans. En conséquence au rythme actuel, ce sont six ans qui seront nécessaire, autant de temps qu'il faudra pour pouvoir rediscuter de la liste d'aptitude. Néanmoins, la CFDT continuera à porter cette revendication, qu'il ne faut manquer de rappeler également dans les services notamment à l'occasion des CAP locales.

RECRUTEMENT DE CONTROLEURS EN 2005

	recrutement	AIT	AIFMP	PBSM
Concours externe	40 %	51	5	3
Concours interne	25 %	32	3	2
Examen Prof	20 %	26	2	1
Liste d'aptitude	15 %	21	2	-

Ce sont donc 148 contrôleurs qui seront recrutés en 2005, auxquels il faut ajouter les 57 postes ouverts au emplois réservés.

CAP Centrale des Contrôleurs

La commission administrative paritaire centrale des contrôleurs a eu lieu les 19 et 20 avril, voir compte rendu. Les prochaines réunions sont prévues les 29 juin et 29 novembre. La CAP de novembre 2005 examinera les promotions au titre de 2006. Pour faciliter le travail de vos élus n'oubliez pas de transmettre les résultats de vos CAP locales, ainsi que les commentaires explicatifs.

Elus CDFT

Patrick BERGER (titulaire) DDE 28
Téléphone : 02.37.20.40.76 ou 06.79.84.82.17
Mel : Patrick-p.berger@equipement.gouv.fr

Gérard VULLIET (suppléant)
Téléphone 04.50.33.78.43
Mel : gerard.vulliet@equipement.gouv.fr



Les SALAIRES au 01 Février 2005 (Document UFE-CFDT)



TRAITEMENT				TRAITEMENT				TRAITEMENT						
Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *	Échelons	IM	Brut	"à payer" *			
Echelle 2	1°	262	1 157,58	976,88	S.A.CI.Norm.	5°	324	1 431,50	1 194,85	Supérieur	5°	455	2 010,33	1 678,00
	2°	264	1 166,42	984,34	Contrôleur	6°	335	1 480,17	1 235,47	En Chef	6°	478	2 111,92	1 762,79
Agent	3°	267	1 179,67	995,52	des T.T.	7°	349	1 542,00	1 287,08		7°	502	2 218,00	1 851,33
administratif	4°	271	1 197,33	1 010,43	Technique	8°	360	1 590,58	1 327,64		8°	533	2 354,92	1 965,61
2° cl.	5°	278	1 228,25	1 036,52	I.P.C.S.R.	9°	377	1 665,67	1 390,31	4° niveau	1°	486	2 147,25	1 792,28
Agt. Service	6°	283	1 250,42	1 055,23	de 3° cl.	10°	394	1 740,83	1 453,05	Emploi	2°	501	2 213,58	1 847,64
tech.2° cl.	7°	287	1 268,08	1 070,14	Contrôleur	11°	417	1 842,42	1 537,84	Chef de	3°	511	2 257,75	1 884,51
Cond.Auto	8°	294	1 299,00	1 096,23	des T.P.E.	12°	438	1 935,25	1 615,32	Subdivision	4°	528	2 332,83	1 947,18
2° cat.	9°	302	1 334,33	1 126,04		13°	462	2 041,25	1 703,80	(dont NBI 20pts)	5°	553	2 443,33	2 039,41
	10°	306	1 352,00	1 140,95	B-Type	1°	351	1 550,83	1 294,46	Cat. A	1°	348	1 537,58	1 283,40
	11°	323	1 427,08	1 191,17	Administr.	2°	367	1 621,50	1 353,44		2°	375	1 656,83	1 382,93
Echelle 3	1°	263	1 162,00	980,61	2° niveau	3°	383	1 692,17	1 412,43	Attaché	3°	388	1 714,33	1 430,93
	2°	265	1 170,83	988,07		4°	404	1 785,00	1 489,91	administratif	4°	407	1 798,25	1 500,97
A.E.T.P.E.	3°	268	1 184,08	999,25	S.A. Classe	5°	419	1 851,25	1 545,21	des S.D.	5°	430	1 899,83	1 585,76
Agt. Adm.	4°	276	1 219,42	1 029,07	Supérieure	6°	442	1 952,92	1 630,07		6°	460	2 032,42	1 696,43
1ère cl.	5°	284	1 254,83	1 058,95	C.P.TT	7°	464	2 050,08	1 711,17		7°	495	2 187,08	1 825,53
Agt. Service	6°	292	1 290,17	1 088,77		8°	488	2 156,17	1 799,72		8°	523	2 310,75	1 928,75
Tech. 1ère cl.	7°	300	1 325,50	1 118,59	B-Type	1°	376	1 661,25	1 386,62		9°	544	2 403,58	2 006,23
Ouvrier Prof.	8°	308	1 360,83	1 148,41	Administr.	2°	396	1 749,67	1 460,42		10°	583	2 575,83	2 150,01
Cond.Auto	9°	315	1 391,75	1 161,67	3° niveau	3°	420	1 855,67	1 548,90		11°	625	2 761,42	2 304,91
1° cat.	10°	324	1 431,50	1 194,85		4°	444	1 961,75	1 637,44		12°	641	2 832,17	2 363,97
	11°	337	1 489,00	1 242,85	S.A. Classe	5°	466	2 058,92	1 718,55		1°	476	2 103,08	1 755,41
Echelle 4	1°	266	1 175,25	991,79	Exceptionnel	6°	489	2 160,58	1 803,41	Attaché	2°	516	2 279,83	1 902,94
	2°	272	1 201,75	1 014,16	B-Type	7°	513	2 266,58	1 891,88	Principal	3°	550	2 430,08	2 028,35
Dessinateur	3°	278	1 228,25	1 036,52	Technique	1°	333	1 471,33	1 228,10	2ème Classe	4°	589	2 602,42	2 172,20
Adjoint	4°	287	1 268,08	1 070,14	2° niveau	2°	355	1 568,50	1 309,20	des S.D.	5°	625	2 761,42	2 304,91
administratif	5°	297	1 312,25	1 107,41		3°	378	1 670,08	1 393,99		6°	672	2 969,08	2 478,25
A.E.S.TPE	6°	305	1 347,58	1 137,23		4°	398	1 758,50	1 467,79		1°	695	3 070,75	2 563,11
Cond. Aut.HC	7°	315	1 391,75	1 161,67	C.P.TPE	5°	419	1 851,25	1 545,21	Attaché	2°	728	3 216,50	2 684,76
O.P.Principal	8°	323	1 427,08	1 191,17	IPCSR 2° cl.	6°	442	1 952,92	1 630,07	Principal	3°	759	3 353,50	2 799,12
Adj. Cont.TT	9°	334	1 475,75	1 231,79		7°	464	2 050,08	1 711,17	1ère cl. S.D.	4°	782	3 455,08	2 883,91
2° cl.	10°	344	1 519,92	1 268,65		8°	488	2 156,17	1 799,72		1°	625	2 761,42	2 304,91
	11°	351	1 550,83	1 294,46	B-Type	1°	357	1 577,33	1 316,58	Conseiller	2°	664	2 933,75	2 448,76
Echelle 5	1°	271	1 197,33	1 010,43	Technique	2°	386	1 705,50	1 423,56	d' Administr.	3°	704	3 110,50	2 596,29
	2°	276	1 219,42	1 029,07	3° niveau	3°	399	1 762,92	1 471,48		4°	745	3 291,67	2 747,50
Dess.C.D.G.	3°	285	1 259,25	1 062,68		4°	420	1 855,67	1 548,90		5°	782	3 455,08	2 883,91
& A.A.P.	4°	296	1 307,83	1 103,68	IPCSR 1ère c	5°	444	1 961,75	1 637,44		6°	820	3 623,00	3 024,06
de 2° Cl.	5°	306	1 352,00	1 140,95	Principal	6°	466	2 058,92	1 718,55		1°	348	1 537,58	1 283,40
C.E.E.TPE	6°	316	1 396,17	1 165,36	Contrôleur	7°	490	2 165,00	1 807,09	Ingénieur	2°	379	1 674,50	1 397,68
Chef Garage	7°	324	1 431,50	1 194,85	Divisionnaire	8°	513	2 266,58	1 891,88	des	3°	400	1 767,33	1 475,17
Adj. Cont.TT	8°	336	1 484,58	1 239,16	C.I.I.	1°	307	1 356,42	1 144,68	T.P.E.	4°	424	1 873,33	1 563,64
de 1ère cl.	9°	348	1 537,58	1 283,40	1er niveau	2°	317	1 400,58	1 169,05		5°	458	2 023,58	1 689,05
Maît.Ouvr.	10°	359	1 586,17	1 323,95		3°	324	1 431,50	1 194,85		6°	495	2 187,08	1 825,53
Exp.Tech.S.T	11°	378	1 670,08	1 393,99	Technicien	4°	335	1 480,17	1 235,47		7°	520	2 297,50	1 917,69
N.E.I.	1°	359	1 586,17	1 323,95	Supérieur	5°	349	1 542,00	1 287,08		8°	556	2 456,58	2 050,47
DCDG &	2°	378	1 670,08	1 393,99		6°	359	1 586,17	1 323,95		9°	588	2 597,92	2 168,44
AAP 1ère cl.	3°	393	1 736,42	1 449,36		7°	368	1 625,92	1 357,13		10°	618	2 730,50	2 279,11
E.I.S.	1°	327	1 444,75	1 205,91		8°	380	1 678,92	1 401,37		1°	499	2 204,75	1 840,27
Chef Équ.	2°	342	1 511,08	1 261,28		9°	394	1 740,83	1 453,05	Ingénieur	2°	535	2 363,75	1 972,99
Exploit. Pr.	3°	354	1 564,08	1 305,52		10°	411	1 815,92	1 515,72	Divisionnaire	3°	581	2 567,00	2 142,64
Maître	4°	366	1 617,08	1 349,76		11°	427	1 886,58	1 574,70	des T.P.E.	4°	625	2 761,42	2 304,91
Ouvr.Pr.	5°	393	1 736,42	1 449,36		12°	448	1 979,42	1 652,19		5°	664	2 933,75	2 448,76
	6°	415	1 833,58	1 530,46		13°	472	2 085,42	1 740,67		6°	705	3 114,92	2 599,97
	1°	296	1 307,83	1 103,68	2° niveau	1°	356	1 572,92	1 312,89		7°	745	3 291,67	2 747,50
Expert	2°	315	1 391,75	1 161,67		2°	370	1 634,75	1 364,50		8°	782	3 455,08	2 883,91
Technique	3°	325	1 435,92	1 198,54	Technicien	3°	387	1 709,92	1 427,24		1°	665	2 938,17	2 452,44
Principal	4°	344	1 519,92	1 268,65	Supérieur	4°	410	1 811,50	1 512,03	Chef	2°	704	3 110,50	2 596,29
des S.T.	5°	362	1 599,42	1 335,01	Principal	5°	429	1 895,42	1 582,08	Arrondis-	3°	745	3 291,67	2 747,50
	6°	377	1 665,67	1 390,31		6°	453	2 001,50	1 670,62	sement	4°	785	3 468,33	2 894,97
	7°	397	1 754,08	1 464,11		7°	474	2 094,25	1 748,04	(dont N.B.I.	5°	822	3 631,83	3 031,44
	8°	415	1 833,58	1 530,46		8°	499	2 204,75	1 840,27	40 pt.)	6°	860	3 799,75	3 171,59
B-Type	1°	290	1 281,33	1 081,32	3° niveau	1°	374	1 652,42	1 379,25		Point mensuel au 1 Février 2005 :			
1er niveau	2°	298	1 316,67	1 111,14		2°	395	1 745,25	1 456,73		4,42	Euro	3,68	Euro
	3°	306	1 352,00	1 140,95	Technicien	3°	414	1 829,17	1 526,78		(point brut)		(point cfdt : voir **)	
Administr.	4°	317	1 400,58	1 169,05		4°	434	1 917,50	1 600,51					

* 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 0,97% du salaire brut, ainsi que du 1% solidarité. Ne sont pas compris les primes (IR, PSR, IAT, NBI, ISS, ...)

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

REVENUS

La DPSM recevra les organisations syndicales le 24 mars pour discuter du maintien du revenu des agents dans le cadre des nouvelles organisations des services.

Pour la CFDT il faut maintenir le revenu des agents :

La stratégie ministérielle de réforme indique que les agents ne doivent pas en être de leur poche. La CFDT adhère pleinement à ce principe. Mais la réalité est tout autre :

- la prime de mobilité prévue est non seulement en retrait sur les montants et les conditions d'attribution, elle ne prend notamment pas en compte l'allongement des déplacements aller et retour de moins de 20 km, mais de plus elle sera versée sous réserve des crédits disponibles.
- par ailleurs, aucun dispositif n'est prévu pour prendre en compte les pertes de revenu liées aux nouvelles organisations du travail. la réponse de la DPSM sur ce point est que les nouvelles organisations du travail généreront un régime indemnitaire plus élevé. en clair les organisations atypiques du travail vont se généraliser.
- De même des éléments comme les NBI fonctionnels, les points de territorialité ne sont pas pris en compte alors que la réduction des implantations territoriales et les réorganisations des services auront des incidences sur l'offre des postes de chefs de services, de subdivisions, d'unités.

Pour la CFDT, l'évolution des organisations du travail doit être négociée avec les organisations syndicales tant au niveau national que local :

Il faut au niveau national définir les orientations générales : la CFDT est opposée à la généralisation des organisations du travail non hebdomadaire. Le travail posté, en horaire décalé etc....ont des incidences sur l'hygiène et la sécurité.

Il faut définir au niveau local les procédures de concertation avec les organisations syndicales.

Nous sommes preneurs de vos contributions sur ce points et nous ne manquerons pas de vous tenir informés des conclusions émises lors de cette réunion.

Bon à savoir : Taux d'astreinte

Les taux 2005 vont être revalorisés, une augmentation de 1.5 %, est prévue, les décrets ne sont pas parus pour l'instant.

Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom/Prénom :

Grade :

Service :

Adhère à la CFDT à compter du :

Signature

*A retourner auprès d'un militant CFDT ou à
Ministère de l'Équipement - permanence CFDT
30, passage de l'Arche - 92055 LA DEFENSE CEDEX*