

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION DE LA MER

Fédération Nationale de
l'Équipement et de l'Environnement

CGT

Adhérent à l'Union Générale
des Fédérations de Fonctionnaires

Réunion d'information EMC / AM à l'attention des représentants de la CAP des IAM 16/03/2011

Présent :

–SG/DRH/RGP/EMC : GRASZK E., ROUX P., MORIN F., MEINIER S.

–DGITM/DAM/AM : EYMARD F., DE LAMBERT DES GRANGES P., GRASSIN DELYLE S.

–SNPAM-CGT : GODEC A, MARCILLAUD K., BEN KHEMIS P, LEQUENNE V., LEMAITRE R., GACHIGNAT C.

–CGC : CHUNIAUD S.

Préambule :

Le SNPAM-CGT souligne que cette réunion d'information ne s'inscrit pas dans le dialogue social qui nécessiterait non pas la convocation des représentants en CAP des personnels mais la présence de toutes les organisations syndicales reconnues par l'administration. La position du SNPAM-CGT sur les sujets à l'ordre du jour sera présenté dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Fusion des corps :

–SNPAM-CGT : le corps des IAM ne doit pas être dissocié du processus d'intégration des corps A du ministère. A l'instar de ce que nous avons demandé pour les agents de catégorie B, nous demandons le rattachement des IAM dont les missions exercées présentent un caractère spécifique dans le futur corps d'ingénieur du ministère, avec droit de remord comme prévu par les textes.

–EMC : Le corps des IAM est un corps à options en ce qui concerne le recrutement. La DRH admet le principe de l'intégration des IAM dans les corps des ingénieurs et des attachés suivant les missions exercées actuellement. Les IAM intégrés via les IRA sont destinés à être intégrés dans le corps des attachés. Au delà de ce principe, il est envisagé l'étude au cas par cas pour des parcours particuliers

–SNPAM-CGT : il est rappelé sur ce dernier point que l'option scientifique a toujours été oubliée en terme de recrutement (40 IAM option scientifique prévus lors de la création du corps d'IAM). En fait, ce sont des missions relevant du ministère de l'agriculture (cultures marines, contrôles des pêches, réglementations des pêches, gestion du littoral et du domaine public maritime, Natura 2000 en mer, affaires économiques). Le contenu et l'enjeu de ces missions sont toujours minimisés, voire méconnus par les services de la DRH et donc jamais pris réellement en compte. Visiblement, les agents effectuant ces missions n'intéressent que très peu la DAM, la DPMA et la DRH, alors que la non réalisation de nombreuses de ces missions peut générer des astreintes lourdes pour l'Etat

français. Par voie de conséquence, les IAM exerçant actuellement des fonctions qui relèvent de cette option doivent être intégrés dans le corps d'ingénieur du ministère. Deux IAM versés arbitrairement dans l'option administrative vont faire valoir leur droit pour l'option scientifique.

–EMC : dans le cas d'une intégration du corps des IAM dans un (des) nouveau(x) corps, le dialogue social entre administration et organisations syndicales sera respecté. S'il doit être réalisé, le versement du corps des IAM dans les nouveaux corps ne sera réalisé qu'en un seul temps. Le corps d'ingénieur du ministère sera un corps ouvert dont les statuts permettront l'intégration par la suite de nouveaux corps y compris ceux d'autres ministères. Le principe d'intégration des IAM à missions spécifiques dans ce corps d'ingénieur est annoncé mais sa mise en œuvre n'est pas envisagée dans le premier temps de la création du corps d'ingénieur. Deux scénarios sont envisagés ; soit les IAM sont intégrés dans le processus sans délais mais avec des difficultés de calendrier à gérer, soit on attend la création du corps d'ingénieur du ministère et l'intégration des IAM intervient à posteriori.

–SNPAM-CGT : il faut que l'administration se positionne par écrit sur le sujet sans délais. Nous déplorons le peu de considération accordée par l'administration et plus particulièrement par les services de la DAM vis à vis du corps des IAM depuis sa création. Rappelons que le corps des IAM a toujours été traité à un niveau inférieur des corps équivalents du ministère. Actuellement, nous constatons l'alignement indemnitaire des IAM sur celui des attachés avant la dernière revalorisation pour ces derniers. Pour prendre un autre exemple, les catégories B et C des affaires maritimes ont été oubliées dans le processus de promotion proposé à d'autres corps équivalents du ministère. Nous exigeons de ne pas être traités de la même manière dans le cadre de la fusion des corps de catégorie A. Nous ajoutons que l'intégration des IAM doit être réalisée au début du processus, travaux du premier semestre 2011, afin de prendre en compte les synergies possibles au sein des corps du ministère et de minimiser l'impact négatif éventuel des spécificités de chacun des corps concernés. Avant d'envisager l'intégration de corps d'autres ministères, il est nécessaire de consolider le processus de fusion des corps de catégorie A du ministère.

–EMC : La confirmation écrite du principe de l'intégration des IAM dans les nouveaux corps sera faite.

–SNPAM-CGT : afin de préparer l'intégration des IAM aux corps d'accueil, l'analyse des métiers et compétences des IAM doit être réalisée par l'administration. Le SNPAM-CGT a déjà analysé et transmis ses observations sans réponse de l'administration. Les fiches métiers disponibles ne sont pas exactes. Nous vous transmettrons de nouveau nos observations sur ces fiches. D'autre part, dans le cadre des travaux de l'OFICT-CGT (Organisation Fédérale des Ingénieurs et Cadres Techniciens) le SNPAM-CGT a établi des liens avec les représentants des personnels des autres corps concernés par le processus de fusion en cours (IGN, météo France et ITPE).

–SNPAM-CGT : il est nécessaire d'avoir les éléments de langage sur le sujet pour lever d'éventuelles ambiguïtés et permettre aux organisations syndicales la possibilité de se positionner.

–EMC : en conclusion, la confirmation écrite du principe de l'intégration des IAM dans les nouveaux corps sera faite. Les fiches « métiers » seront réactualisées en collaboration avec la DAM.

–SNPAM-CGT : nous demandons à être associés aux groupes de travail qui vont être mis en place à court terme sur les 3 problématiques identifiées (Les ambitions professionnelles et compétences techniques du futur corps, Les règles de gestion des parcours professionnels du futur corps, Les modalités d'animation du futur corps). La CGT sera associée au dialogue social. Il a été demandé de mettre en place un outil type agenda sur le site intranet du ministère.

–EMC : le SNPAM-CGT sera associé dans le cadre du dialogue social.

Modification de l'examen professionnel IPAM :

–SNPAM-CGT: Sur le fond, est-ce utile de définir les conditions d'examen d'un corps qui est voué à être fusionné dans quelques mois ? Sur ce point, cet élément de langage inquiète les IAM. Il laisse entendre, une fois de plus, que l'entrée dans le processus de fusion du corps d'ingénieur du ministère prend beaucoup de retard pour les IAM. Nous pouvons faire une remarque à la marge sur la forme concernant la prépondérance de la voix du président du jury qui comporte un nombre de membres impair.

Modification de l'arrêté fixant les conditions de nomination des conseillers des Affaires Maritimes (CAM) :

-SNPAM-CGT : Rappel historique de la création du niveau de postes fonctionnels de CAM pour remédier à la situation des lycées maritimes lors de l'intégration des directeurs issus de l'AGEMA dans le corps des IAM. Le débat sur le positionnement des directeurs de Lycée dans le cadre de la réforme des services devra être abordé. Le ratio entre le nombre de directeurs de lycée actuellement CAM d'office et le nombre de poste susceptible d'accueillir un emploi fonctionnel de CAM crée des déséquilibres dans l'attribution de cet indemnitaire.

–AM1: Présentation de l'arrêté.

- SNPAM-CGT: Sur le fond, la fusion des corps en cours va modifier les postes éligibles de CAM. Cet élément de langage ne montre pas la volonté de l'administration d'intégrer le corps des IAM dans les délais prévus pour le processus de fusion prévu pour les corps d'ingénieurs du ministère, de la réflexion sur les synergies en 2011 au recrutement en 2013.

La note de cadrage du bureau AM1 qui positionne les CSN suivant 4 critères va implicitement entraîner une évolution structurelle des CSN.

A ce titre, le CSN de Lorient bien que ne remplissant pas les critères est considéré comme un grand centre.

–AM1 : Il s'agit d'éviter la perte de revenu du Chef de centre de sécurité des navires (CCSN) déjà nommé sur un poste fonctionnel de CAM depuis 2000 et de son adjoint.

-SNPAM-CGT : Avec ce cas particulier, par ailleurs lié à des arrangements critiquables dans la fonction publique (traitement inéquitable des agents), on bafoue les critères de ce nouveau cadrage qui a également apporté la création de la fonction d'adjoint au CCSN. Si l'administration maintient cette situation, nous exigeons un engagement écrit fondé en droit de la DRH sur son caractère temporaire. Concernant le lapsus entendu sur la pré-existence d'un adjoint à Lorient, nous rappelons qu'il n'existe pas à ce jour de poste d'adjoint au CCSN. Les premiers postes seront pourvus lors de la CAP du 5 avril. Nous sommes toutefois surpris que ce CSN dispose à ce jour de 1 CAM et 2 IPAM en comparaison des autres grands CSN qui remplissent les critères pour être grands centres.

Il est rappelé que la note de cadrage définissant les grands centres n'a fait l'objet avant prise en compte pour la prochaine CAP ni d'une consultation des chefs de services concernés, ni des organisations syndicales. Derrière cette dénomination de grands et donc petits centres (rappelons que certains CSN n'entrent dans aucune colonne de la grille d'évaluation), comment l'administration compte organiser les missions à l'heure du nouveau régime d'inspection du Paris MoU (NIR) et des travaux de modification du décret portant sur les attributions de suivi des navires du pavillon?

Sur cette note de cadrage affirmant la cotation des postes dans les CSN, quelques remarques peuvent être ajoutées :

1- le critère d'un CSN exerçant sur l'étendue de deux départements littoraux est peut-être nécessaire mais pas suffisant. On ne prend pas en compte les CSN disposant d'antenne comme par exemple Rouen avec Dieppe. Rappelons que Rouen couvre également toute l'étendue portuaire de la Seine jusqu'à Honfleur.

2- l'absence de dialogue avec les services concernés amène des erreurs. Par exemple, le CSN Caen respecte les conditions pour être versé dans les grands centres. Le critère nécessitant que le CSN suive plus de 10 navires du pavillon de plus de 500 ou à passagers en navigation internationale est vérifié mais pas comptabilisé par le service AM1 apparemment très mal renseigné.

La publication des postes d'adjoint CCSN pour la prochaine CAP est donc prématurée à ce stade de la réflexion et fonde notre critique sur la manière de travailler des services de la DAM en démontrant l'absence quasi systématique de concertation avec les organisations syndicales et les services déconcentrés. Il est plus que nécessaire de reprendre le dialogue social abandonné depuis septembre 2010 pour faire sérieusement avancer de tels projets. Nous gardons à l'esprit les conclusions du CGEDD dans son rapport d' AUDIT SUR L'ÉTAT DES PRATIQUES DE LA MISE EN OEUVRE DES DÉROGATIONS AUX GARANTIES MINIMALES DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS n°- 007246-01 de septembre 2010 (paragraphe 3,3,3).

-AM1 : Les travaux seront présentés aux OS. Les DIRMER ont eu l'autorisation de diffuser le tableau. Remettre en cause les critères semble impossible compte tenu du calendrier. Il semble difficile de prévoir une réunion sur le sujet. Toutefois un agenda social est nécessaire.

-EMC : Un écrit concernant la situation particulière du CCSN Lorient doit être produit par AM1. Les critères spécifiques pour définir la taille d'un CSN devraient être fixés en ayant préalablement défini les modalités de travail.

-SNPAM-CGT : Il est effectivement urgent de définir l'agenda social de la DAM et de la DRH. La proposition de faire figurer le poste de Chef de Service de Nouvelle-Calédonie

survivra-t-elle à la réforme ? pas d'information à ce sujet? L'arrêté CAM qui s'appuie sur la cotation des grands CSN peut avoir des conséquences sur l'organisation du dispositif « Sécurité Maritime ». Pourquoi définir des critères pour les CSN et pas pour les unités fonctionnelles? Quelle est l'intention du DAM sur ce point? Comment la DRH va-t-elle suivre? Il semble nécessaire de revoir cet arrêté.

La PFR :

- SNPAM-CGT : Il n'y a eu aucune réunion de négociation sur la mise en application de la PFR. Le différentiel IAM OT/OA souhaité par le DAM n'est pas respecté par les DIRMer. La PFR a été appliquée de manière discriminatoire pour des agents ayant des activités syndicales dans certaines DIRMer. La PFR montre dès sa mise en application l'arbitraire auquel sont voués les agents des affaires maritimes abandonnés par ceux qui prétendent aux postes de management des services.

Sous effectif en CSN :

-SNPAM-CGT : La situation des CSN de Sète et Rouen est très préoccupante. Les effectifs actuellement en place dans ces deux CSN sont très en-dessous du nécessaire pour fonctionner correctement. Seule la ténacité des agents qui prennent à cœur leur travail permet à ces services de remplir leurs missions.