



Compte rendu de la CAP des IAM du 16 juin 2015

Membres présents

Présidée par Mme THORIN (adjointe MGS),

Représentants du personnel:

CGT : M. LEMAITRE, M. PELEGRIN, M. DUCHE, membres de la CAP (2 sièges). P.BEN KHEMIS experte. (Mme FIELBARD excusée)

CFDT, UNSA,

Représentants de l'administration:

Mme TANCHOU (adjointe à la DAM), M. ROUMEGOU (adjoint au DIRM NAMO), Mme HEINISCH, Mme VICAIRE, Mme LEBRETON, Mme BOYER, Mme NERTOMB, M. ROUXEL, Mme GENTY,

Secrétariat de séance:

- pour la DRH : Mme HEINISCH

- pour le personnel : CFDT

Le quorum étant atteint, la CAP débute à 14h30.

Point sur 'intégration/Fusion des IAM – impact sur le régime indemnitaire

La CGT fait un bref rappel historique des engagements de l'administration sur ce dossier, notamment, celui du secrétaire général du MEDDE en 2013 qui a pris l'engagement écrit de la mise en œuvre de l'intégration/fusion des IAM pour fin 2014, renouvelé par le DRH lors de réunion évolution statutaire ITPE en juin 2014. La CGT a rappelé sa demande d'intégrer dans le corps des ITPE, tous les IAM exerçant des missions techniques ou scientifiques (y compris tous ceux exerçant les fonctions concernant le contrôle de la ressource halieutique et du contrôle des pêches et la gestion des cultures marines et les fonctions connexes).

Lors de la réunion du 12 mai 2015 concernant l'intégration/fusion des IAM, l'administration a pris l'engagement de l'aboutissement de ce dossier pour fin 2015, les modalités plus précises devant être présentées avant l'été. Encore une fois, c'est un engagement qui ne sera pas tenu par le Ministère. Ce retard serait, selon la DRH, lié à la mise en place du RIFSEEP reportée au 01/01/2016, pour tous les corps.

Le 1^{er} juin 2015, la Ministre s'est engagée auprès des organisations syndicales représentatives à ce que les corps techniques restent au régime indemnitaire actuel. Pour tenir cet engagement de la Ministre, le ministère doit déposer une demande de dérogation pour les corps techniques dont celui des ITPE.

La CGT exige que la Ministère tienne les engagements écrits par le secrétaire général du ministère en septembre 2013 ! La CGT rappelle son désaccord sur le RIFSEEP en général. De plus, dans ce nouveau régime indemnitaire, aucun projet n'a été présenté pour les postes fonctionnels pour les agents qui seraient versés dans le corps des attachés. Quel traitement est réservé à ces agents ?

Mme THORIN rappelle la volumétrie du corps des IAM par rapport à celui des corps d'accueil (ITPE = 5500, AAE = 2800). Il n'y aura pas de représentant des personnels des IAM intégrés au sein des instances représentatives des corps d'accueil.

Pour l'adhésion au RIFSEEP, elle se fera obligatoirement, car le corps est déjà soumis à la PFR. Le décret PFR est abrogé fin 2015. Il y a donc nécessité d'assurer une continuité de rémunération pour les agents dans un premier temps.

Pour les personnels versés dans le corps des AA CIGEM du MEDDE, la DRH affirme que cela assure la continuité de gestion des personnels avec une fiche spécifique pour les IAM en 2016 qui précise les modalités d'attribution de cette prime en lien avec la PFR attribuée en 2014.

Cette continuité doit être également assurée pour les IAM OT, qui doivent être versés chez les ITPE, sinon il y aurait rupture de rémunération (cf arrêté d'application du RIFSEEP pour les AA du 03/06/2015).

En effet, la demande de dérogation d'application du RIFSEEP pour les ITPE par la ministre du MEDDE n'a pas été encore validée par la DGAFP. Cette demande de dérogation s'explique par le fait que les ITPE ont une de leurs deux primes calculée sur une année N-1 les ISS, à la différence des IAM, des AAE. En effet, comme la PFR, le RIFSEEP se calcule sur l'année N. Donc, si l'on appliquait le régime indemnitaire actuel des ITPE aux IAM, cela signifierait que les IAM OT devraient accepter de ne percevoir que 50% des ISS sur 2 années consécutives pour compenser le décalage. Toutefois, ce régime est sensiblement plus favorable que la PFR selon les grades [ex- IAM ITPE<7^e échelon, ex-IAM ITPE>7^e échelon, ex-IPAM IDTPE<6^e échelon, ex-IPAM>6^e échelon, Conseillers AM] sans compter la PSR (2nde prime des ITPE) versée elle en année N (264€/mois pour ITPE, 350€/mois pour IDTPE).

Dans le cas où le gouvernement (Bercy et Min FP) imposerait un passage des primes des corps techniques du MEDDE/MRETL (ITPE, TSDD, ...), il faudrait que ce dernier trouve environ 110 Millions d'euros (dont 50 pour les ITPE) du fait du passage du paiement d'année N-1 à année N. Le ministère actuellement ne dispose pas d'une telle somme, il va donc demander (quand?) la dérogation au RIFSEEP pour ses corps techniques.

Il convient de faire le basculement au RIFSEEP à budget constant. Une fois, les augmentations des grilles indiciaires prises par la DGAFP en cours d'année, le MEDDE ne dispose plus que 2,1M€ pour faire les autres ajustements. Il faudrait quasiment 1 siècle pour absorber les rattrapages indemnitaires des techniques.

La réunion prévue pour les IAM sera reportée vraisemblablement en septembre prochain : présentation des différents textes et régime indemnitaire.

La CGT fait remarquer que les textes initiaux instituant la PFR indiquent que le corps des IAM pouvaient être soumis à la PFR, à la différence d'autres corps obligatoirement soumis à ce régime indemnitaire. Le législateur avait donc souhaité introduire une nuance. A ce titre, les IAM peuvent être soumis à d'autres régimes d'indemnité. La CGT revendique donc d'intégrer un régime indemnitaire relevant du corps technique ITPE pour ceux qui iront dans ce corps (elle exige d'ici fin 2015) et déclare que vu la faiblesse de l'effectif concerné (110), cela ne sera pas une difficulté pour le Ministère !

Mme THORIN souligne que les textes statutaires et les textes définissant les régimes indemnitaires sont indépendants, et ce, pour éviter de modifier les statuts, lorsque l'on modifie le régime indemnitaire.

Les OS rappellent que l'exemple malheureux des TSDD/NSGM ayant intégré le corps des TSDD avec un régime indemnitaire soumis à la PFR provisoirement, démontre, qu'à terme, le régime indemnitaire, forcément plus bas, contribue à dévaloriser les missions. En conséquence, on arrive à créer au sein d'un même corps des TSDD de seconde zone. En cas de promotion dans le corps des ITPE, le régime indemnitaire est très défavorable. Il faut 2 années pour rattraper celui des ITPE. Il y a également un impact au niveau du ressenti des agents qui se sentent réellement dévalorisés.

Mme THORIN indique que le RIFSEEP est un régime obligatoire, pour tous les corps, au 01/01/2016, un peu avant pour d'autres, et qu'à ce titre, tous les agents y seront soumis.

Mme TANCHOU souligne que la DAM est très sensible au ressenti de dévalorisation de ses agents, d'autant qu'actuellement, une réflexion est menée pour préserver et valoriser les compétences des agents.

Mme THORIN rappelle que le 1^{er} grade des TSDD/NSGM est supérieur à celui des TSDD/TG et EI. Elle demande le soutien des OS pour démentir, auprès des agents, une action volontaire de dévalorisation des agents.

La CGT indique que le nombre de TSDD TG est singulièrement réduit puisqu'il ne s'agit que des agents promus de C en B.

Approbation du PV du 26 juin 2014

Les remarques faites par le secrétaire de séance des représentants du personnel n'avaient pas été prises en compte. Modifications en cours, saisine par voie électronique pour validation.

Information concours interne et externe IAM OT – Session 2015

- **Concours interne : M. Jacky MOAL**

- **Concours externe :** - liste principale : **Mme Amandine LEBOUVIER**
- liste complémentaire : **Mme Alice AUVINET**

Dans les membres du jury de concours, notamment pour les techniques, il est impératif d'avoir au minimum un IPAM OT.

Recours sur PFR

2 cas ont été traités

Le premier cas échéant :

La DRH valide l'analyse de ROR et confirme qu'elle n'a pas autorité à s'ingérer dans les cotations définies par le MAAF, ministère employeur.

La CGT exprime sa désapprobation sur cette position, rappelant que le MAAF ne peut modifier la cotation à 3 après avoir versé une part fonction à 3.5 pendant 2 années.

L'ensemble des représentants du personnel vote contre la décision de l'administration.

Le deuxième cas :

La DRH comme les personnels valident la proposition de ROR concernant le maintien du coefficient de résultat à 3.60.

Réductions d'ancienneté au titre de 2014

Le scénario proposé :

Effectif à prendre en compte (agents éligibles)	IAM	IPAM2	IPAM1	TOTAL
	93	51	4	148
Reliquat 2013	0,7			
Enveloppe de mois à distribuer (90 % de l'EPC + reliquat)	133,9			
Reliquat mois	14,1			

Scénario retenu à l'unanimité des OS :

1 mois de réduction à tout IAM éligible sauf 19 agents:

- 5 radiés
- 3 détachés 14-1 (administration ou EPE)
- 9 agents détachés 14-1 (dans l'emploi de CAM)
- 2 agents détachés 14-7a (CEE)

Reliquat pour 2015 : 4,9 mois

Mobilité

Mme THORIN indique que :

- la CAP n'a pas à se prononcer sur le rang de classement arrêté par « l'employeur ».
- Il n'y a pas de postes réservés aux IAM. Il peut y avoir une modification du classement dans des cas spécifiques, prioritaires (art. 60 du statut de la FP – situations particulières : rapprochement de conjoint, RQTH, ZUS, suppression de poste, situation familiale et raison médicale)

Avant la CAP, il y a une réunion de balayage avec les directeurs pour faire le point sur certains dossiers, voir si les candidatures sont sur le bon niveau, la légitimité des avis défavorables en demandant aux services les raisons. Ainsi sur les listes, on peut trouver des candidats postulant sur des :

- postes de niveau inférieur : pour raison médicale, le chef de service peut accepter un agent de niveau supérieur, pour permettre à l'agent de remettre un pied à l'étrier. L'administration indique également le cas des anciens OCTAAM fusionnés avec les AAM qui selon leur ancien et nouveau grade, c'est-à-dire tant qu'ils ne sont pas officiers ou administrateurs principaux, sont considérés au 1^{er} niveau.

- poste de niveau supérieur : un chef de service peut accepter de prendre un agent de niveau inférieur, mais à la compétence confirmée plutôt qu'un jeune second grade, non aguerri. Néanmoins, le poste doit être publié sur les 2 listes.

Postes d'adjoints aux chefs de CSN

La DRH rappelle la règle relative à ces postes qui sont des postes de 2^e niveau (A+).

Il y a nécessité de mener une étude pour savoir si tous les CSN ont besoin d'un adjoint au chef de centre. De plus « l'employeur » est en charge d'organiser son service et de définir ses besoins.

La CGT rappelle que lorsqu'elle a initié cette revendication, c'était pour des IAM 1^{er} grade à qui l'administration reprochait de ne pas avoir d'expérience d'encadrement pour devenir Chef de CSN. Elle a demandé, à plusieurs reprises, au moins la double publication de ces postes. En effet, en interne à ETP constant, certains CSN ne pourront pas avoir de candidat. De plus, à ce jour, des agents exercent ces fonctions de fait, depuis plusieurs années, sans reconnaissance.

La crainte de la CGT est de voir ces postes supprimés par la DREAL, n'étant pas pourvus depuis plusieurs cycles 6 cycles pour certains (ex : postes d'adjoint CSN en DIRM MEMN). Cela peut laisser supposer au service gestionnaire que les besoins ne sont pas réels.

M. ROUMEGOU indique qu'à la DIRM NAMO, tous les postes d'adjoints ne sont pas nécessaires. Il y a de plus, un sureffectif de 10 postes en A+. Comme la DREAL raisonne en macro-grade, elle est dans la logique de réduction de poste de A.

La DRH rappelle qu'in fine, c'est l'employeur qui est le responsable du paiement des agents. L'employeur va positionner les postes, là où il y en a réellement besoin. Le raisonnement se fait de manière globale avec des cibles à atteindre. Le DREAL gère la zone de gouvernance. Les OS peuvent estimer qu'il y a des besoins et la DAM tenter de convaincre. Néanmoins, la publication des postes reste soumise à l'approbation conjointe des DREAL. S'il y a un sureffectif en A, il n'y a pas de publication des postes.

La DAM reconnaît que cette règle ne donne pas totalement satisfaction. Il convient également d'accueillir des jeunes AAM sortis d'école, qui ont zéro expérience lors de leur affectation en CSN. Il convient de les accompagner dans leur début de carrière.

La CGT souligne qu'il y a un agent volontaire et prêt à se positionner sur un de ces postes, en accord avec les services recruteurs, pour être positionnés de façon la plus pertinente au besoin de l'administration. Dans le Nord, il n'y a pas de candidat. Les IAM qui se présentent ont une grande, voire très grande expérience.

La DRH, Mme THORIN, indique que pour certains, cela relève du défi et non pas d'une réelle volonté de pourvoir ces postes.

La CGT s'insurge face à de tels propos discriminatoires qui entachent la volonté d'agents à s'inscrire dans un réel déroulement de carrière.

MOBILITE : de 1er niveau

N° poste	Intitulé du poste	Service affectation	attribution+corps origine	Commentaires
171367		DDTM Quimper	JF RICHARD – IAM mobilité fonctionnelle et géographique	Avis Favorable (additif à la liste)

168493	Directeur adjoint	Directeur adjoint LPM ETEL	M. PADELLEC - IAM	Avis Favorable –
168793	Directeur adjoint	LPM 35	M. BOULEUC	Avis favorable
167186	Chargé études juridiques	DGANL/DEB/AT2	M. HOUEL – IAM (ESE)	Avis Favorable
169311		DGITM/DAM/SM2	Mme LAHORE Daphné	Avis favorable
171127	Responsable police de l'eau	DEAL Martinique	Philippe LECORDIER	en attente de validation

MOBILITE : Postes de 2e niveau

N° poste	Intitulé du poste	Service affectation	attribution+corps origine	Commentaires
170409	Chargé mission stratégique et audit	CGDD/SDAG	Gilles COURTEMANCHE	Avis Favorable

Intégration

- **M. Patrick PADELLEC** : PLPA en détachement dans le corps des IAM - Directeur adjoint du LPM de CHERBOURG - Demande d'intégration dans le corps des IAM au 01/01/2014. Avis favorable.

- **M. Sylvain DOUCHET** : professeur à l'Éducation nationale, détaché dans le corps des IAM – ISN au CSN de Rouen demande son intégration en qualité d'IAM au 01/01/2015. Avis favorable.

Détachement

- **M. Yves BOULEUC** – PLPA demande de détachement dans le corps des IAM au 01/01/2015. Directeur adjoint au LPM de Saint Malo.
Au 01/01/2015. Avis favorable.

BILAN DE GESTION DES IAM - 2014

Document en pièce jointe

Interrogation des OS sur les modalités de gestion des Conseillers AM.

Mme Thorin indique qu'il ne suffit pas de remplir les 3 conditions prévues par le décret pour être détaché sur un emploi de CAM, car ces postes sont contingentés ; 17 postes de CAM, dont 13 pourvus. Il s'agit clairement d'un choix de l'administration récompensant les bons élèves !

Étant donné que ce sont des postes généralement exposés, la DRH établit un choix en lien avec la DAM.

Certains agents remplissent les conditions, mais les services estiment que c'est un choix parfois prématuré pour l'agent. Le service ne le propose pas.

L'administration a annoncé la nomination de 2 CAM au titre de 2015. Les nominations se font à la discrétion de l'administration et sont les suivantes :

- **Mme Eliane MAHEUT**, directrice du LPM de BOULOGNE
- **M. Stephan ROUSSEAU**, Chef du CSN de MARSEILLE

Cela porte le nombre de CAM à 15 sur 17.

Au 01/07/2015 il y aura 3 postes vacants, à l'issue d'un départ à la retraite.

Prochaine CAP prévue le 10 novembre 2015.

Les Organisations Syndicales font remarquer qu'il s'agit encore d'une veille de jour férié rendant difficile les retours en train des représentants provinciaux (tous en l'occurrence!) ! Elles demandent un changement de date.

Fin CAP 18h40.

Vos représentants SNPAM-CGT à la CAP des IAM:

Rémi LEMAITRE, Sylvain PELGRIN, Jacques DUCHE, Patricia BEN-KHEMIS (expert)