

## Réunion Intégration IAM dans les corps ITPE et AAE (3ème réunion)

Précédentes réunions : 09/02/2018 et 29/03/2018

DRH : DRH J.Clément, DRH/G/Adj. B.Codarini, SD MGS A.Boissonnet, SD GAP D.Payan, GAP/MCO E.Bastard, GAP/TER I.Rochard, MGS1 A.Alibert, PPS4 E.MERLEN.  
CGT : R.Lemaître, X.De Maistre, J.Simoni (SNPAM-CGT), I.Robert (co-SG FD FNEE CGT)

Suite aux réponses imprécises ou insatisfaisantes lors des réunions précédentes, la CGT a obtenu la tenue de cette 3<sup>e</sup> réunion avec le DRH pour faire un point avant les CAP mobilité des corps d'accueil ITPE (30/05) et AAE (31/05) sur les sujets traités ci-dessous.

### **I Points statutaires**

#### 1) Calendrier de mise en œuvre du processus d'intégration

L'objectif avéré de la DRH est de terminer le processus concernant les arrêtés individuels d'intégration dans les nouveaux corps pour l'été (si possible d'ici fin juillet), pour être au clair avant le dépôt des candidatures pour les élections professionnelles de cet automne (fin octobre). C'est un chantier prioritaire.

De plus, la CGT a demandé que ces délais soient tenus car cela facilitera le travail administratif et la situation des collègues pour les prises de postes du cycle de mobilité 2018-9 (1<sup>er</sup> septembre).

La première phase est la mise à jour les dossiers des IAM par le bureau GAP/MCO (en charge de notre ancien corps) pour les transmettre aux bureaux GAP/DAMS (en charge des AAE) et GAP/TER (en charge des ITPE). Il est possible que les unités RH (dans les services d'affectation) de proximité soit sollicités sur des dossiers personnels et se retournent donc vers des agents. Les premiers dossiers (10 à 20 semble-t-il) ont été transmis, essentiellement à DAMS, et une quarantaine devraient l'être d'ici début juin.

La seconde phase consiste, par les nouveaux bureaux de gestion administrative, TER et DAMS, en la remise à plat du dossier de chaque agent au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour reconstituer la progression dans le corps d'accueil depuis cette date. Cela va conduire à l'annulation des échelons acquis depuis le 01/01/2017 au titre du corps des IAM, et à la reconstitution de l'ancienneté et éventuellement l'avancement d'échelon (durée pas forcément identique) dans le corps d'accueil.

La DRH indique que sur les quelques simulations effectuées, il n'y a ni pertes ni retard.

La CGT n'est pas convaincue, d'une part parce que le cas présenté IAM 1ère échelon (1 cas maximum) est très favorable avec un gain de 34 points d'indice en reclassement, c'est loin d'être le cas à tous les échelons, d'autre part parce que la durée d'échelon n'est pas toujours la même, entre autres pour les nouveaux ITPE 1<sup>er</sup> grade qui se retrouvent avec des durées d'échelon souvent égales à 4 ans, cas rare dans l'ex corps des IAM.

Sauf exception, voir ci-dessous §3 pour les ex-CAM, il n'y a pas d'autres textes collectifs statutaires pris pour l'intégration dans les corps d'accueil. Cela a une importance pour le point traité en II.

Il faut noter qu'entre la prise de l'arrêté individuel et la prise en compte sur la paye, il s'écoulera environ 2 mois. La feuille de paye de ce premier mois sera la première preuve du niveau de reclassement comme du régime indemnitaire appliqué (voir II).

*Chacun devra veiller lors de son basculement dans l'échelon institué par le décret d'intégration que le différentiel des temps passés dans les échelons ne soient pas préjudiciables en termes d'indice. D'après quelques simulations cela ne serait pas le cas, néanmoins la vigilance est requise.*

## 2) Cas particuliers des agents partant en retraite entre le 01/01/2017 et fin 2018.

Suite à l'insistance de la CGT, la situation des agents qui ont pris leur retraite entre janvier 2017 et la parution du décret d'intégration, la prise de l'arrêté individuel d'intégration et la prise en compte de la TG de paiement, est traitée prioritairement par les services de la DRH. Une dizaine d'agents est concernée, plutôt chez les AAE, d'après la DRH.

## 3) Cas particuliers des agents sur emplois fonctionnels

Le passage d'un emploi fonctionnel de Conseillers Affaires Maritimes à un emploi fonctionnel IC2TPE ou CAEDAD n'est pas encore formalisé. En effet, un arrêté collectif doit encore être finalisé, signé et paru au JO concernant le transfert de ces 17 emplois fonctionnels, pour 12 d'entre eux sur les postes CAEDAD et 5 d'entre eux sur les postes IC2TPE.

## 4) Identité des chances des ex-IAM dans les corps d'accueil

La CGT a insisté, au vu des informations dont elle dispose, sur la spécificité des parcours professionnels des cadres civils de l'administration de la Mer. Ceux-ci sont essentiellement des spécialistes et experts, en particulier mais pas seulement pour la filière technique, « ingénieurs techniques » plus souvent que managers, et même dans ce cas, y compris pour nos collègues ex-IAM OA, ils restent souvent longtemps sur un poste et un domaine car ils sont référents réglementaires. Ce sont donc des gens de métiers avec une technicité activités maritimes en plus d'être des encadrants avec un changement de poste généralement nettement plus espacé que tous les 3 à 5 ans pour une progression de carrière optimisée.

Cela leur portait déjà préjudice dans le corps des IAM mais risque aussi de leur porter préjudice dans les corps d'accueil pour le déroulement de carrière. Cette situation est générale, car aucun comité de domaine ne prend en compte la mer ni les aspects administratifs, ce qui porte préjudice à un certain nombre d'AAE. En ce qui concerne les ex-IAM maintenant ITPE, il est clair que dans la filière technique, (notamment en CSN où les qualifications s'acquièrent sur 3 à 5 ans) et en SD technique de terrain et non Réseau Scientifique et technique du ministère, cela leur sera fortement préjudiciable si les nouveaux corps d'accueil, leurs gestionnaires et la structure du ministère, n'acquièrent pas la connaissance de leurs métiers et la reconnaissance de leurs compétences et de leur technicité.

Pour la CGT, c'est une priorité qui doit être traitée, dès la fin du processus intégration, soit dès la rentrée prochaine en septembre 2018. Il est primordial que la CGT soit partie prenante et force de proposition dans ce domaine.

La DRH, notamment la SD/MGS, a reconnu la nécessité de travailler sur ce sujet et a pris note de l'argumentation de la CGT. Elle a indiqué qu'elle étudierait les deux aspects métiers mais aussi promotions pour les profils très techniques et pas ou peu encadrant.

La CGT a indiqué à la DRH dont les représentants à la réunion l'ignoraient, que 4 cadres Mer s'étaient vus reconnaître spécialiste (1 OCTAAM à l'époque) et expert (IPAM en AC à l'époque très vite passé ACAM pour être chef de bureau SM2!!!) et plus récemment 2 IPAM en CSN. Il est à noter qu'ils ont été reconnus par le comité de domaine transport (en l'absence d'un comité spécifique Mer) ce qui est donc tout à fait possible !

*Hors réunion : la spécificité métiers Lycées Professionnels Maritimes sera aussi à traiter avec la plus grande attention.*

## **II Points indemnitaires**

### 1) Pour les nouveaux ITPE

Le contexte et le choix du ministère et du guichet unique FP (DGAFP + Direction du Budget)

Le décret RIFSEEP et les arrêtés RIFSEEP prévoient le passage d'un certain nombre de corps à l'IFSE + CIA pour un certain nombre de corps entre 2015 et 2017, y compris la filière technique de nos Ministères MTES et MCT. Celui-ci a pour 2017 puis pour 2018 demandé et obtenu une dérogation annuelle sur les Lois de finance 2017 puis 2018 (il existe aussi des dérogations jusqu'en 2020 directement, date pivot du système, voir ci-dessous) pour la filière technique et exploitation (A,B,C) dont les ITPE. L'arbitrage a été rendu définitivement pour 2018 par Matignon en février de cette année avec l'exigence que les MTES et MCT, d'un côté, et le MACP, de l'autre, travaillent pour trouver une solution pour le budget 2019 avec l'objectif de passage au RIFSEEP.

La seule vraie raison d'obtention de la dérogation pour 2018 est que l'ISS est payée en année N+1 (en 2018 pour 2017), contrairement à l'IFSE, ce qui engendre un paiement de l'année de décalage lors de celle du changement, estimé à 140 millions d'€ (chiffre donné le 9 février 2018 en réunion par le DRH, transformé par ce dernier lors de la présente rencontre en 120 millions d'€ + 20 millions d'€ de « frais annexes »).

Les revendications CGT, les réponses de la DRH et les débats

La DRH a déjà fait part à la CGT le 29/3, et aux agents (40 ex-IAM, dont 30 à 35 futurs ITPE) venus le 5/04 à l'invitation de la DRH à La Défense, de l'arbitrage de Bercy, guichet unique, arrangeant le ministère, de conserver l'IFSE pour les nouveaux ITPE ex IAM.

**La CGT dénonce cette situation d'inégalité et de discrimination envers ces cadres qui se traduit par des écarts de 300 € à 500 € à poste, grade, ancienneté et compétences équivalents.**

**Pour la CGT, un corps veut dire un régime indemnitaire unique. Rappelons que le corps des ITPE, sans filière ou autres et donc d'une seule pièce, existe depuis longtemps et n'a toujours eu qu'un régime indemnitaire unique.**

De plus, la CGT souligne qu'en plus, les ITPE sortie d'école passés par l'UFSM de NANTES, 2 entrés en poste au 01/09/2017 et 2 qui vont arriver en CSN au 01/09/2018 gagnent au moins 300 ou 400 € de plus que les derniers IAM sortis de l'UFSM en mai 2017, qui en plus n'auront une augmentation qu'au mieux tous les 4 ans, l'IFSE étant revue sauf changement de groupe de fonction, avec cette périodicité ! La CGT constate même que les nouveaux collègues toucheront au pire la même prime qu'un IAM avec 8 ans d'expérience !

**Comme le 5 avril, la Cgt dénonce cette inégalité qu'elle avait déjà clairement exprimée et qui rendrait la gestion des services très difficile ou impossible !**

**Elle rappelle, suivant en cela de nombreux agents qui ce sont exprimés le 5 avril en réunion, que pour elle tous les ITPE doivent être aux ISS + PSR avec des modalités de passage ne mettant pas les agents en difficulté !**

Le DRH convient des difficultés dans les services et de la nécessité de modification des modalités du RIFSEEP applicables aux ex-IAM.

Toutefois, premièrement, la DRH ne travaille pas sur un RIFSEEP ITPE (*confirmé en CAP ITPE du 30/05 par le DRH*).

Deuxièmement, la DRH a indiqué que la revalorisation du RIFSEEP des ITPE ex IAM ne se ferait que quand la décision définitive du régime des ITPE sera connue soit au mieux pour 2019. Elle se base sur une soit disant bonne corrélation ancienneté / Responsabilité et rappelle que sauf exception tous les agents au RIFSEEP sont au moins au socle de gestion et pas au minimum réglementaire (c.f. note de gestion 2017, simple mise à jour, et pérenne pour au moins plusieurs années).

Les représentants CGT à cette réunion ont du mal à croire à cette solution, en premier lieu parce que, d'après nos informations, il n'y a pas, à fin mai 2018, encore eu de réunion de travail entre le ministère et Bercy sur ce sujet pour 2019, et en particulier pour les 140 millions d'€ que représente le rattrapage de l'année de décalage ! De là à ce que la dérogation soit reconduite pour 2019, cela est très possible.

**En second lieu, il ne pourra jamais y avoir d'égalité sur plusieurs années, entre deux agents de même corps, de même grade, de même poste, de même ancienneté et de même expérience, avec pour l'un, des primes selon un groupe de fonction, révisable tous les 4 ans et fortement sujet à l'individualisation par la hiérarchie, et l'autre, 20 % de primes non modulables lié au service d'affectation et 80% lié au grade, aux services et aux régions (ou département) d'affectation (voir arrêté ISS 04/2018).**

**Les agents et la CGT savent que cela est totalement illusoire !!**

De plus, suite à l'insistance de la CGT, la personne représentant PPS(Bureau des rémunérations) a indiqué que, contrairement à ce qui a été dit aux agents à la réunion du 5 avril, il y aurait une revue générale concernant les dérogations aux RIFSEEP mais cela ne veut pas dire que toutes ces dernières seraient supprimées en 2020 !

Cela indignent la CGT au nom des agents, car cela veut probablement dire qu'au mieux, la revalorisation pourrait intervenir après une prise de décision définitive pour les corps techniques, et en particulier les ITPE, soit fin 2019.!

Cela signifierait au moins trois ans de perdus pour les ex IAM (2017, 2018, 2019) !

**La CGT considère ce double régime comme totalement inégalitaire et discriminatoire, et milite toujours pour l'application de l'ISS + PSR pour tous avec des modalités de passages n'apportant pas de difficultés financières aux agents.**

**Elle informe le DRH, qu'à son avis, la justice administrative sera certainement saisie individuellement ou collectivement.**

**Elle considère qu'il est souhaitable que pour les agents qui décideraient d'ester en justice administrative, ceux-ci agissent collectivement au moins dans la démarche à défaut de l'aspect procédural (sans doute pas possible dans ce cas).**

## 2) Pour les nouveaux AAE

Pour les ex-IAM maintenant attachés, la CGT note que ce dossier d'intégration a permis, une nouvelle fois, de mettre en lumière, la disparité de rémunération indemnitaire entre les corps de catégorie A administratifs et techniques. Pour des postes occupés par des cadres de grade équivalent, la CGT revendique la même rémunération.

La CGT revendique avec les agents une rémunération pleinement conforme à leur grade et à leurs postes. Cela est porté depuis longtemps par les représentants CGT des attachés.

## **Conclusions**

**La CGT assure les agents de son soutien et de sa mobilisation forte comme depuis presque 10 ans sur ce dossier et en particulier pour sa finalisation et sa mise en œuvre depuis 2 ans.**

**Elle incite fortement les agents à se mobiliser collectivement pour faire entendre leur justes revendications tant sur le plan de la reconnaissance des compétences via des titres de spécialistes et experts reconnus par des comités de domaines, que sur le plan de l'égalité indemnitaire !**

La CGT rappelle aussi aux agents que seul le statut général de la Fonction Publique et leurs statuts particuliers sont, d'une part, garants d'une Fonction Publique égalitaire, impartiale et juste pour les administrés et citoyens, et d'autre part, de leurs droits et rémunérations en tant qu'actifs comme en tant que retraités, malades, ... . En effet, seule la rémunération indemnitaire (grille et valeur du point d'indice) permet d'être rémunéré en situation de maladie et à la retraite.

C'est la raison pour laquelle ce sont des éléments forts des revendications de la CGT dans la FP.

**Comme elle l'a fait chez les IAM et lors de ces années concernant le dossier d'intégration, la CGT sera à vos côtés dans vos nouveaux corps pour vous accompagner !**

## La délégation CGT