



Comité Technique Ministériel

23 novembre 2016

Compte-rendu de la délégation CFDT

Participaient à cette réunion pour la CFDT : Jean-Christophe Saluste, Mohamed Adouane, Stéphane Keraudran, Patrick Grosroyat, Magali Perex

Déclaration préalable de la CFDT

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, Camarades,

La CFDT fait, encore une fois, le constat de la détérioration de la qualité du dialogue social et de l'incapacité des ministères de l'Ecologie et du Logement à défendre les intérêts de leurs agents face à au guichet unique et à la Fonction Publique, et cela continue avec les dossiers suivants :

Concernant le dossier des Ouvriers d'État, la Fonction Publique a annoncé à notre Union Fédérale des Fonctionnaires et Assimilés (UFFA), le 18 juillet 2016 :

- l'abandon du quasi-statut interministériel des Ouvriers d'État,
- la fin du moratoire de 2009 relatif à l'arrêt des recrutements d'Ouvriers d'État,
- la non remise en cause du régime des retraites et fonds de pension (FSPOEIE).

La Fonction Publique renvoie chaque ministère à la rationalisation du cadre.

Il est impératif que notre ministère se penche enfin sur les mesures d'accompagnement des personnels en place avec une gestion par service et par établissement public dans le cadre de discussions, voire de négociations, et qu'un calendrier précis soit établi.

Nous vous avons écrit le 26 juillet, Mesdames Engström et Avezard, sur ce sujet sans aucune réponse à ce jour. Qu'en est-il ?

Concernant la transposition du point d'indice du 1^{er} janvier 2016 aux Ouvriers d'État, vos services nous informent que la validation du budget est toujours attendue. Au sujet de l'augmentation des premiers niveaux de la grille OPA, nous n'avons également aucune réponse. Cette situation est inadmissible ! Les OPA qui intègrent la Fonction Publique Territoriale au 1^{er} janvier 2017 ont impérativement besoin de fiches financières à jour. Nous vous demandons donc d'intervenir auprès du budget.

Concernant les projets de nouvelles DRH qui se profilent, la CFDT souhaite également vous entendre, tant sur le projet mis en place par la DGAFP que sur l'expérience mise en place dans la Sarthe sur une DRH commune aux 3 DDI.

Concernant Météo-France, des baisses d'effectifs successives ont lieu depuis 10 ans. Un agent sur deux partant à la retraite non remplacé dès 2007, 8 sur 10 non remplacés depuis 2013. Une petite inflexion pour 2017 ramène la baisse à 6 sur 10 non remplacés.

De surcroît, la direction de Météo-France vient d'annoncer de manière unilatérale la disparition à moyen terme de 70 % des centres territoriaux. Pourtant, le ministère nous avait indiqué ne pas être demandeur. Est-ce vrai? Si oui, où en est la concertation prônée par la CFDT?

Il n'est apparu aucun espace de discussions concernant le Contrat d'Objectif et de Performance qui sera présenté ce vendredi 25 novembre au Conseil d'Administration de Météo-France. Si l'on ajoute à tout cela l'absence totale de mesures catégorielles pour 2015 et pour 2016, on comprend bien que le moral des agents de Météo-France soit au plus bas.

Concernant le projet de décret sur l'avenir des Etablissements Publics à caractère Administratifs dérogatoires, la CFDT a attiré l'attention de Madame la Ministre de la Fonction Publique sur la situation particulière des agents des Agences de l'Eau. La CFDT a toujours affirmé que les conditions de titularisation de la loi Sauvadet ne pouvaient être acceptées par une majorité d'agents au risque d'un déclassement. Le calendrier de négociations du « toilettage » du décret liste dérogatoire qui est imposé par votre Direction de l'Eau et de la Biodiversité (DEB) est tout simplement intenable. Nous vous demandons officiellement le report de ces échéances ainsi que la supervision par la DRH du ministère, de ces négociations comme cela a été fait pour la prévoyance des Agences de l'Eau.

A cette fin, nous vous demandons, Madame la Présidente, de mettre en oeuvre la déclaration de la Directrice adjointe de la DGAFP en présence de Madame la Ministre qui a affirmé, répondant à la CFDT "une circulaire accompagnant ce décret donnera des instructions au ministère afin de ne pas "cristalliser" le statut des agents concernés et afin que les agents ne soient pas pénalisés dans leur déroulement de carrière."

Concernant le corps des personnels d'exploitation et des travaux publics de l'Etat (PETPE), le 1^{er} janvier 2017 arrive et ces agents sont toujours dans une situation qui perturbe les services (non reconnaissance des chefs d'équipe issus du concours). Nous avons noté l'amélioration du taux de promotions mais cela reste insuffisant. Que comptez-vous faire pour obtenir une mise en oeuvre conforme à l'esprit du PPCR en ce qui concerne ce corps ?

Concernant le bilan de la déprécarisation, il n'est pas fait état des personnels de l'enseignement maritime, pourtant eux aussi impactés. Nous avons déjà alerté et sollicité la DRH et le Cabinet sur le déficit, voire l'absence, de dispositif de déprécarisation, notamment pour les enseignants contractuels de catégorie A. Où en sommes-nous à présent ?

Enfin, un dernier exemple qui illustre la piètre qualité du dialogue social : à une question relative au télétravail, et notamment au coût des visites de mise en conformité électrique mise à la charge des télétravailleurs, l'administration nous a répondu que cela avait été abordé lors du CTM du 30 juin. De ce fait, l'observation est passée à la trappe au CHSCTM alors qu'elle aurait dû y être abordée avant de passer en CTM.

De plus, comme le procès verbal du CTM du 30 juin n'a toujours pas été diffusé, il est difficile de vérifier les éléments qui ont réellement été discutés et validés.

Je vous remercie.

Le quorum étant atteint, le CTM peut commencer.
L'UNSA quitte la séance.*

Réponses de Madame Régine Engström, secrétaire générale

Enveloppes catégorielles 2016-2017 : Nous poursuivons tant bien que mal des engagements antérieurs comme pour le plan de requalification et le taux de promotions des personnels d'exploitation mais nous n'avons pas obtenu d'enveloppes budgétaires complémentaires pour y procéder.

CTM : Au sujet de la méthode de travail du CTM, le précédent ne s'est pas tenu et nous vous avons donc transmis le Projet de Loi de Finances 2017 par mail, assez tard il est vrai ; j'en prends note. Concernant les Procès Verbaux, il est vrai que nous ne pouvons plus continuer à les transmettre avec un an de retard, ce n'est pas acceptable et c'est pour cela que je m'emploie à ce que l'on ait les P.V d'un CTM sur l'autre. Il est vrai que celui du 29 septembre dernier est synthétique mais je ne veux pas surcharger de travail le service des Relations Sociales.

Implantations territoriales immobilières : Un état des lieux prospectif à un an des implantations territoriales immobilières peut être demandé aux préfets car c'est eux qui en ont la charge. Procurez-nous les éléments et je m'engage à ce que nous en parlions lors d'un prochain CTM.

Réforme territoriale/Risques Psycho-Sociaux : Je vous annonce qu'il y aura un comité de suivi sur la réforme territoriale le 6 décembre prochain et que les risques psycho-sociaux feront l'objet d'un prochain CTM.

Ouvriers des Parcs et Ateliers : Nous prévoyons un groupe de travail sur l'abandon du quasi-statut unique mais pour cela, nous avons besoin que la DGAFP nous indique le cadrage à suivre pour ne pas travailler pour rien. Concernant la transposition éventuelle du point d'indice de juillet sur la fiche de paie des OPA, la réponse de la DGAFP est imminente et permettra aux collectivités territoriales, qui gèreront des OPA, de les intégrer au bon niveau. Concernant ces derniers, nous prendrons les actes rapidement, pour les autres qui choisiront de rester au MEEM, les actes se feront en décembre/janvier.

Ecoles du Ministère : Cela fera l'objet d'un prochain CTM.

DDI : Nous en sommes encore au stade de l'expérimentation et elle ne porte pas sur le périmètre de la gestion RH. La Sarthe a été choisie car l'ensemble des régions concernées - et c'est une spécificité régionale - fait partie du même cycle de mobilité. Nous allons voir si cela marche avant d'éventuellement généraliser cette pratique.

DREAL : Concernant les crédits de fonctionnement des DREAL, ils sont regroupés sur les crédits du Premier Ministre et nous ne pouvons pas revenir sur les arbitrages, sur les RIN. Nous allons néanmoins essayer d'en obtenir un maximum.

Mutualisation des crédits IGN/CEREMA/Météo France (BOP 159) : Ces crédits, concernant l'étude et la recherche, ont été regroupés pour plus de visibilité vis à vis de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF). La baisse des emplois n'est, par contre, pas liée à la LOLF et nous devons reconnaître qu'elle est moins catastrophique cette année que les précédentes.

RIFSEEP des Directeurs et Chargés de Recherche (DR/CR) : Ces corps ne font pas partie des corps pour lesquels une dérogation a été demandée. Nous pensons que les CR/DR ont, au contraire, tout intérêt à y adhérer parce que dans leur corps actuel, ils n'ont plus de possibilité d'évolution au regard des plafonds alors qu'en adhérant au RIFSEEP, ils auront une augmentation graduelle, dans la limite des plafonds du RIFSEEP, bien entendu.

Passage de C exploitation en B TSDD : Nous nous appuyerons sur une note DIR/PSI pour effectuer un lissage et éviter la perte de primes lors de la première année dans le corps des TSDD.

Décret liste dérogatoire : Nous cherchons un moyen pour avoir plus de marge de négociation. C'est dans l'annexe que sera précisée, d'ici le 31 mars prochain, la liste des emplois exemptés du décret. Nous n'avons pas la main sur le calendrier et nous savons que les Agences de l'Eau ne sont pas les seules concernées.

Point n°1 : Approbation du procès-verbal du CTM du 29 septembre 2016

Autres OS : Le compte-rendu est trop synthétique et pas assez exhaustif. Le secrétaire adjoint n'a pas été désigné et il n'y a pas eu de votes à main levée donc nous ne signerons pas ce P.V.

SG : J'entends votre demande mais il faut avancer sur le fond et que les relevés de décisions fassent avancer les débats et pour cela, mieux vaut avoir des P.V synthétiques d'une séance sur l'autre. Après, je vais faire comme vous le souhaitez et nous allons faire des comptes-rendus exhaustifs mais cela prendra le temps qu'il faudra. Je retire donc ce point de l'ordre du jour.

Point n°2 : Projet de décret relatif au régime disciplinaire des marins et des pilotes et à la discipline à bord des navires (DGITM/DAM)

Y.Becouarn : Nous avons les fondements législatifs de ce décret depuis 2010 et nous devons revisiter le texte selon la convention européenne des droits de l'homme et la convention internationale sur les brevets. En effet, actuellement, l'Etat délivre mais ne peut pas retirer les brevets. La composition du conseil de discipline ainsi que la défense du marin ont été revues et le parallélisme des formes appliqué. Le DIRM désignera une personne compétente, sous condition de statut, pour mener l'enquête et la rapporter au conseil de discipline. Les personnalités qualifiées devront évidemment être des personnalités indépendantes. Bien que le dernier conseil de discipline date de 2004, nous voulions échanger avec vous sur cette mission dévolue à l'administration centrale.

Peu d'affaires passeront en conseil de discipline (nous avons évalué leur nombre à 2 par an) . Le secrétariat du conseil de discipline aura lieu en administration centrale et ne nécessitera pas beaucoup d'ETP.

Nous avons veillé à ce que le marin soit accompagné par un pair qui peut être un marin syndicaliste. Le marin concerné par le passage en conseil de discipline pourra avoir connaissance de son dossier à chaque étape, même hors des horaires d'ouverture de bureaux. Il pourra également avoir connaissance d'une enquête ouverte à son propos et en cas de recours, il pourra demander l'audition d'une personne qu'il connaît pour le défendre et apporter de nouveaux éléments à l'enquête.

Concernant les établissements publics, la profession de marin est réglementée et c'est donc l'Etat qui gère cette procédure. De la même façon, un marin français sur navire du RIF rentre dans le cadre du RIF si son brevet a été obtenu en France. On est dans une logique de profession règlementée et pas prudhommale.

C'est une mesure forte qui nécessite donc des procédures lourdes avec deux pairs qui sont des tiers indépendants. Seules les deux personnes de l'administration ne participent pas à la délibération.

Pour les nominations de capitaines et de marins, cela sera fait en fonction des organisations syndicales représentatives de marins et selon les critères du droit du travail. Une liste de personnes est présentée et le président du conseil choisit celles qu'il souhaite. Le marin peut, quant à lui, récuser des personnes de la liste selon le droit commun.

Une fois que l'on aura fini de travailler sur ce décret, le Conseil d'Etat l'étudiera et jugera s'il est conforme.

CFDT : Les incidences sur les services de l'Etat nous paraissent très faibles. Au niveau des DIRM (Direction InterRégionale de la Mer) et DM (Direction de la Mer en outre-mer), le nombre de dossiers d'enquêtes disciplinaires concernant les marins est faible. Dans les DIRM, c'est le directeur qui désigne l'agent qui conduira l'enquête disciplinaire. Cette fonction faisait déjà partie des missions des agents chargés de l'Action de l'Etat en Mer. Il est à noter ici que cette mission est conduite quasiment à 100% par les administrateurs des Affaires maritimes qui sont des personnels militaires. L'impact pour les personnels civils du MEEM dans ces structures est donc extrêmement limité. Il en est de même pour les direction mer (DM) en outre mer. Au niveau de l'administration centrale, le conseil de discipline (national) verra son secrétariat tenu par le bureau GM1 de la DAM (Direction des Affaires Maritimes) pour les sections navigation commerciale, navires de pêche et aquacoles et par le bureau PTF2 de la

direction des services de transports pour la section pilotage. Ces bureaux peuvent avoir un volume d'affaires à traiter d'environ 2 à 3 cas à l'année représentant 3 jours par dossier. Il n'y a donc pas un impact important sur l'organisation du MEEM et les personnels. Il en résulte que l'impact sur les personnels et les services est quasi nul par rapport à la situation actuelle. Nous nous abstiendrons donc car ce projet de décret n'impacte pas les personnels civils de notre département ministériel. De plus les missions d'enquêtes disciplinaires sont généralement confiées par les DIRM et le DM à des Administrateurs des Affaires Maritimes (corps militaire). Il ne nous appartient pas de juger de l'organisation et du temps de travail des personnels militaires.

Vote de l'amendement FO :

Au paragraphe c) et d), remplacer "2 capitaines" et "2 marins" par "4 capitaines" et "4 marins".

Pour : CGT-FSU, FO, SOLIDAIRES

Abstention: CFDT

Ne prend pas part au vote : UNSA*

Vote du projet de décret :

Contre: FO

Abstention: CGT-FSU, SOLIDAIRES, CFDT

Ne prend pas part au vote : UNSA*

Point n°3 : Apprentissage aux MEEM/MLDH : bilan au 31 décembre 2015 et perspectives 2016 (DRH/QS)

C.Ferreol : L'objectif était de 10 000 apprentis en deux ans (4000 en 2015 et 6000 en 2016). Ces apprentis ont entre 16 et 25 ans et sont supervisés par un maître d'apprentissage ou un collègue de maîtres. L'employeur doit dégager du temps pour ces derniers. Le ministère a dépassé ses prévisions de recrutement d'apprentis en recrutant 204 au lieu de 125 pour 2015 et les prévisions de recrutements ont de fortes chances d'être également dépassées pour 2016 car il est prévu 315 apprentis au lieu des 291 prévus. Parmi ces apprentis pour l'année 2016, 134 ont en fait été recrutés en 2015 et prolongés en 2016 et 181 ont été nouvellement recrutés en 2016. Dans cette population d'apprentis, 78% sont des scolaires, 7% étaient déjà en contrat d'apprentissage et 6% en recherche d'emploi. La majorité de ces individus a un diplôme de bac+2 à bac+5. La durée d'apprentissage n'est pas fixe et dépend du diplôme préparé. Les organismes formateurs sont en majorité des Centres de Formations des Apprentis ou des Centre des Etudes Supérieures Industrielles.

CFDT : La CFDT se félicite de l'initiative du gouvernement et de nos ministères en matière d'emploi envers les plus jeunes mais nous nous interrogeons sur les modalités de celle-ci. De votre propre aveu, il existe, tout d'abord, une carence dans la formation des tuteurs de ces apprentis. Comment comptez-vous y remédier alors même que c'est un domaine qui suscite le dédain des catégories A et A+, pourtant les plus susceptibles d'encadrer ces jeunes majoritairement diplômés de bac+2 à bac+5 ? Cela ne risque-t-il pas de faire peser sur les agents encadrants une pression supplémentaire alors qu'ils sont déjà en prise avec des problématiques de management et de traduction de directives hiérarchiques complexes dans les services ? Et pour quelle compensation ? Les lieux où ont été mis en place ces apprentissages nous laissent également perplexes en ce qu'ils semblent être ceux délaissés par la majorité des agents titularisés comme pour le cas de Mayotte dont l'état de crise général est fréquemment évoqué en CTM. Est-ce pour suppléer l'absence de personnels dans ces différents territoires, alors même que l'on ne peut plus recruter de contractuels, que l'on recrute des apprentis ? La CFDT s'inquiète des possibles dérives de "stagiérisation" de ces apprentissages. Enfin, la question la plus importante selon nous est celle de la finalité de cet apprentissage. Y a-t-il des perspectives de recrutement après celui-ci ? La CFDT rappelle que l'on entre normalement dans la Fonction Publique par concours et se demande si des passerelles ont été prévues entre cet apprentissage et un éventuel poste

dans la Fonction Publique. Si oui, lesquelles et sous quelles formes ? Par ailleurs, nous souhaitons obtenir le diaporama présenté ce jour, bien plus complet que le document fourni dans le dossier du CTM sur ce point.

C.Ferreol : Les éléments présentés le sont selon les préconisations de la DGAFP, celles présentées au CSFPE. La consultation du CTM a été privilégiée à la consultation de chaque CT local, plus fastidieuse. Concernant les modalités d'encadrement, l'employeur doit laisser du temps, sur son temps de travail, au maître d'apprentissage pour former et se former, grâce à des formations spécifiques de la DGAFP. Concernant la bonification du maître d'apprentissage, elle se fera dans le cadre de l'évaluation professionnelle, du déroulement de carrière, et de la reconnaissance des acquis de l'expérience car nous n'avons malheureusement pas de moyens financiers suffisants en 2015-2016 pour une valorisation en termes financiers de cet engagement. Nous n'avons pas de recul pour vous fournir les chiffres concernant le nombre de maîtres promus au titre de leur engagement pour l'apprentissage mais c'est une démarche fondée sur le volontariat et nous avons suffisamment de candidatures car les gens se sentent valorisés et aiment travailler avec des jeunes et transmettre leur savoir. Nous vous fournirons le diaporama présenté ce jour et nous nous reverrons au premier trimestre 2017 suite à une communication de notre part vous apportant toutes les précisions que vous désirez ainsi que la circulaire de 2015 sur le sujet.

Vote sur le bilan:

Pour : CFDT

Contre : FO, SOLIDAIRES

Ne prend pas part au vote : CGT-FSU, UNSA*

Point n° 4 : Evaluation professionnelle des Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts (IPEF) / support commun de compte-rendu d'entretien professionnel (CREP)

CFDT : Nous allons relayer les craintes exprimés par nos collègues en CAP en attirant votre attention sur trois points qui nous semblent importants. Tout d'abord, nous souhaiterions que le CREP soit déconnecté de la manière de servir qui représente une part non négligeable du RIFSEEP. Ensuite, l'absence de mention des mots "conduite de projet" dans le CREP nous dérange et mériterait d'être corrigé, conformément à ce qu'avait promis Madame la DRH. Enfin, la CFDT souhaiterait voir ajoutés des critères permettant une évaluation juste du télétravailleur et permettant de contrecarrer la tendance des chefs de service à privilégier la disponibilité présentielle.

M-A.Deana-Cote : Nous nous sommes appuyés sur le modèle des Administrateurs Civils, validé en interministériel et adapté aux corps d'encadrement supérieur. Le document a néanmoins été adapté car les profils sont différents, en particulier sur la catégorisation des compétences métiers sur le poste mais il ne nous a pas paru pertinent de rajouter un encart spécifique à ce sujet. Nous préférons laisser le binôme agent/manager faire lui-même la liste des compétences évaluées. Les IPEF du MAAF ont actuellement un CREP qui est celui des DDI et qui n'est pas très fonctionnel. La dimension expertise doit se définir par le biais du dialogue entre le manager et l'évalué et doit apparaître dans la manière de formuler les choses. C'est pareil pour le télétravail, on a pris en compte vos remarques mais il ne nous semble pas nécessaire de modifier le formulaire. Le télétravail est juste une modalité d'exercice qui peut être précisée dans la case "autre". Ce compte-rendu est, par contre, plus précis sur l'appréciation des compétences managériales. De plus, ce serait bien d'avoir un modèle interministériel pour tous les IPEF. La DGAFP nous a, en effet, fourni un document à ce sujet en 2010, notamment en DREAL mais c'était un guide pour toute la fonction publique et pas un modèle réel de compte-rendu. Il est, par contre, exact que les IPEF en DDI n'auront pas le même CREP que les agents du MEEM.

Vote sur le support de CREP :**Pour : CGT-FSU, CFDT****Contre : FO****Abstention : SOLIDAIRES****Ne prends pas part au vote : UNSA*****Point d'information n°1 : Décroisement des effectifs MAAF/MEEM (SPES)**

CFDT : Nous souhaitons tout d'abord attirer votre attention sur les agents de l'administration centrale du MEEM qui vont rester MAAF alors qu'ils sont, fonctionnellement et depuis longtemps, sur des missions relevant bien du MEEM. Cette procédure risque de bloquer leur carrière qui n'a un avenir qu'au sein du MEEM. Ensuite, nous nous interrogeons sur le maintien de la rémunération garantie par les secrétaires généraux du MAAF et du MEEM, et en prenant 2015 comme année de référence, dans le cadre d'une réorganisation à la demande du service : est-elle toujours garantie ? Enfin et plus généralement, pourquoi existe-t-il, depuis tant d'années, une inégalité de traitement entre les agents MAAF/MEEM au niveau de la cotation de postes équivalents ? Quand l'administration se penchera-t-elle réellement sur les cas signalés, à commencer par ceux des administratifs ayant déjà basculé sur le RIFSEEP ?

P.Caron : Cela représente la fin d'un processus de 3 ans. La troisième phase se terminera au 1^{er} janvier 2018 et portera sur les missions biodiversité. Elle concerne 280 ETPT ce qui est beaucoup plus que pour les précédentes phases (957 ETPT ont été concernés en tout MAAF et MEEM confondus) et cela nécessite donc une plus grande réflexion. Nous avons recueilli les différentes remarques faites par les organisations syndicales lors de la réunion du 18 novembre dernier et elle seront étudiées. Nous devons fournir avant le 2 mai la liste des agents décroisés (DREAL/DRAAF/DDT). Nous préférons garder une souplesse de fonctionnement sur la définition des services ou il y a un fractionnement du poste sur le MAAF et le MEEM. Nous avons donné des indications aux DDT pour travailler les fiches de postes pour qu'elles soient un peu plus "vertes" ou "bleues" mais nous ne pouvons pas vous laisser dire qu'il y a 400 agents "clandestins" du MAAF. Les DDT n'ont pas jugé cet exercice de décroisement infaisable même s'il peut y avoir des difficultés dans quelques DDT. Je n'ai, par contre, pas de réponse sur le RTM, c'est la "zone grise". L'administration reviendra vers les organisations syndicales en courant d'année prochaine concernant les inquiétudes sur la perte éventuelle de cotation et la "déclassification" de poste vécue par les agents ainsi que sur les questions concernant la sécurité routière MEEM-Interieur.

G.Chataignier : Sur le décroisement, la troisième phase porte sur des fractions d'ETP et pas sur des ETP pleins d'ou les notes de service de février-mars et de décembre 2015 qui évoquait déjà cette phase et qui montre que nous l'avons anticipé. La nouveauté c'est que pour le RIFSEEP, le MAAF et le MEEM n'ont pas avancé à la même vitesse. L'administration s'engage à examiner les écarts de rémunération et va respecter le décret qui dit qu'il ne doit pas y avoir de perte de salaire.

Point d'information n°2 : Bilan déprécarisation 2015 et campagne 2016+ (DRH/RM et GAP)

R.Courret : Nous avons eu connaissance des derniers lauréats en automne car le recrutement à été assez long. L'écart fort qui existe entre le nombre de présentés et le nombre de reçus est beaucoup dû à un absentéisme fort aux concours. Il y a bien entendu une nouvelle campagne de déprécarisation prévue pour 2017-2018.

CFDT: Nous remarquons qu'il n'est pas fait état des personnels de l'enseignement maritime dans les documents distribués. La CFDT a pourtant déjà alerté la DRH sur le déficit voire l'absence de dispositif pour les enseignants contractuels de catégorie A.

SG : Je vous répondrai, notamment concernant les lycées maritimes, lors d'un prochain comité de suivi déprécarisation. Je pense qu'il y a une confusion entre la déprécarisation et la CDIisation. Là, nous sommes dans le cas de faire passer des concours à des agents. Concernant les établissements publics, ils ont un conseil d'établissement autonome et nous ne sommes pas en mesure de leur imposer des choses, ils ont leur propre DRH.

S.Marmouget : Tous les travaux entre la paye et ROR ont mené à la création de fiches avec mention de l'indice personnel. Les agents ne sont pas reclassés en pied de corps car on a des décrets, notamment celui de 2008, sur la reprise d'ancienneté et de services antérieurs que nous devons appliquer. Sur le régime financier, dans les fiches proposées après le concours, nous invitons les agents à produire toutes les fiches de paie antérieures ce qui prend un peu de temps mais il n'y a pas de perte de rémunération, dans le respect des plafonds, bien sûr.

DRH : Il n'est pas possible de reclasser dans le corps des IPEF et Administrateurs civils, la Fonction Publique refuse mais on a trouvé une astuce pour les quelques agents concernés. Avant le 2 mars 2018 il y aura une deuxième session de déprécarisation car la date du 30 mars est posée et on doit s'y contraindre.

Questions diverses :

FO : Problème de responsabilité pénale des agents au regard des infrastructures du port de Mayotte.

SG : les personnels doivent alerter leur direction sur les conditions de sécurité s'il y a des failles et elle jugera des mesures à prendre mais je ne pense pas qu'on laisse travailler les agents dans des conditions telles qu'elles empêchent l'accostage.

Le prochain CTM aura lieu le jeudi 19 janvier 2017.