



Compte rendu de la CAP des IAM du 15 mars 2016

Membres présents

Présidée par Mme Brigitte THORIN (adjointe MGS),

Représentants du personnel

SNPAM-CGT: Mme FIELBARD, M. LEMAITRE, M. DUCHE, M. PELEGRIN. Experts : Patricia BEN KHEMIS et Sébastien VERDEAU.
Autres OS: CFDT, UNSA.

Représentants de l'administration

MGS 3 (Gestion Statutaire filière maritime): Mme TROMBERT, Mme GENTY, Mme RUBIETTO, Mme JOYEUX-ALAZET (gestionnaire IAM) Mme Laureline BONIN.

ROR2 : M. NIGON

GAP 41 (Gestion Adm et Paye du personnel filière maritime) : Mme NERTOMB

DAM : Mme TANCHOU - DIRM NAMO : M. ROUMEGOU -DIRM MEMN M. COUPU - AM1 : Mme MOGERMON

Secrétariat de séance: pour la DRH : Mme JOYEUX-ALAZET - pour le personnel : Mme Catherine RATSIVALAKA (CFDT)

Le quorum étant atteint, la CAP débute à 9h45.

Il n'y a pas de déclaration liminaire, seulement des questions diverses concernant l'application du RIFSEEP pour les IAM, l'état d'avancement du dossier Fusion/intégration IAM, en l'absence d'une réunion d'information programmée pour mars 2016, la déclinaison du projet de requalification de B en A pour les corps maritimes.

Point sur recours PFR 2013

M. NIGON évoque le seul dossier de recours déposé par une IAM promue en 2013 et transmis par la DRH à ROR en décembre 2015. A l'issue de sa promotion en IPAM2, en 2013, l'agente conteste la diminution de sa part résultat de 3,3 à 2,5. L'agente estime que ce n'est pas le reflet du résultat de l'entretien d'évaluation qui confirme ses compétences. Même si la part fonction vient compenser globalement sa PFR, le montant indemnitaire unitaire augmentant en passant au 2^e grade à coefficient constant. L'agente revendique un passage à 2,9 en part résultat à l'issue de sa promotion ainsi que l'application de 0,2 point, attribué à l'ensemble de ses collègues IAM de la DIRM SA, dans le cadre de l'harmonisation souhaitée par la MIGT.

La MIGT a été questionnée, et répond qu'elle respecte les règles de gestion inscrites dans la circulaire PFR, notamment la baisse de la part résultat à 2,5 à l'issue d'une promotion. Il n'y a pas d'exception, tous les nouveaux promus sont traités de façon identique. Il y a une baisse de la part résultat, mais il y a une augmentation au global de la PFR du fait de l'augmentation de la part Fonction.

La CGT rappelle que ce n'est pas l'esprit du texte et confirme que ce dévoiement provoque beaucoup d'amertume chez les agents qui se trouvent sur des postes métiers.

La DRH rappelle que les contraintes budgétaires imposent la baisse de la part résultat. Il ne faut donc pas l'assimiler à une sanction Il faut considérer qu'une nouvelle prise de fonction nécessite l'acquisition de nouvelles compétences et de nouvelles responsabilités à exercer, justifiant la baisse de la part résultat dans un premier temps, avec une augmentation au fil du temps. Les difficultés de l'administration viennent de l'obligation du respect du coefficient moyen qui est déterminé en fonction de l'enveloppe budgétaire attribuée aux services.

La CGT réfute cette analyse.

La DRH passe au vote : Maintien de la part résultat à 2,5 en 2013

**- l'administration = 4 voix
- les OS = unanimité contre**

En conséquence, la DRH informera l'intéressée de la légitimité du maintien à 2,5 de sa part résultat

RIFSEEP

La DRH rappelle qu'elle a porté ce projet depuis presque 2 ans avec des échanges spécifiques avec les Fédérations. Différents groupes de fonctions sont fixés par la DGAFP :
4 groupes pour les catégories A, 3 pour les catégories B, 2 pour les catégories C.

L'application est obligatoire pour tous les corps soumis à la PFR au 1^{er} janvier 2016. Les IAM étant sous le régime de la PFR, y sont donc soumis (CF l'arrêté du 18/12/2015 pris en application du décret 2014-513. Circulaire RIFSEEP du 5/12/2014). La note de gestion va être diffusée. Puis information des agents de leur positionnement.

ROR indique que la dernière réunion sur le sujet date du 08/03/2016 avec les OS pour évoquer les éventuelles conditions d'application. **Le projet de passage au RIFSEEP a été examiné et cela fera l'objet :**
– d'une note de gestion aux services des personnels
– suivie d'une note d'information individuelle aux agents, de leur position dans les différents groupes de fonction.

Le corps des IAM n'est pas un corps interministériel, la déclinaison dans les groupes sera donc calée sur celle du corps des attachés par effet miroir. **Les mêmes groupes « fonctions » seront repris, en lien avec les groupes métiers spécifiques au corps des IAM.**

La réorganisation territoriale ne permet pas de stabiliser la situation des agents pour l'année 2016. La DRH a constitué un groupe sur la cotation des postes. Aussi, la DRH a souhaité que cette année soit une année de transition et a choisi de maintenir les règles de gestion de la PFR que l'on convertit en mode IFSE. **C'est seulement fin 2016 que les groupes « fonction » seront réellement stabilisés. Le dialogue en interne se poursuit.**

L'essentiel de la part CIA servira à corriger les écarts pour les re-cotations de certains postes suite aux réorganisations des DREAL. La DRH verra, le moment venu, comment redistribuer ou pas le reste éventuel aux agents.

La CGT demande s'il peut y avoir des modulations à l'intérieur d'un même groupe.

La DRH précise que chaque groupe de fonction est soumis aux mêmes règles donc au même socle. Si on change de fonction dans un même groupe, il n'y a pas de changement d'IFSE. S'il y a une augmentation systématique de l'IFSE au changement de fonction, cela représente un coût important pour l'administration. Les budgets sont trop contraints. Tous les ministères ont ce problème. De plus, il est prévu par les textes, que **la part IFSE doit augmenter tous les 4 ans, tous les agents sont concernés.** Le budget doit se prononcer sur la faisabilité. L'augmentation de l'IFSE n'est pas encore organisée. Mais il y a du temps pour la réflexion.

Fusion/intégration des IAM

La CGT demande la date de la prochaine réunion d'information, initialement prévue en mars.

La DRH annonce qu'elle est reportée à avril probablement. De plus, les projets soumis à la validation du guichet unique n'ont toujours pas de réponse. En conséquence, il n'y pas d'échéance prévue.

DRH : « Imaginez que nous faisons tout ce qu'il faut pour que cela avance plus vite ».

Les modalités d'intégration n'ont pas évolué par rapport aux présentations précédentes.

Les IAM intégrant le corps des ITPE ont vocation à percevoir les primes du corps d'accueil. Néanmoins, la DRH a demandé un report d'une année pour l'application du RIFSEEP aux corps techniques. La DGAFP a répondu négativement, La DRH va donc demander un arbitrage du premier Ministre. Idem dans le cadre de la convergence des primes pour les TSDD/NSGM soumis à la PFR, donc au RIFSEEP.

Les ITPE ont 2 primes :

– l'ISS (Indemnité Spécifique de Service) qui correspond au montant de la PFR, mais payée en année N-1

– la PSR (Prime de Service et de Rendement) payée en année N

Ce décalage complique les choses. Le rattrapage de l'année N-1 représente un coût budgétaire important.

Pour la DRH, il y a beaucoup de fantasme sur le régime indemnitaire des ITPE !

CFDT : ce qui change vraiment (entre RIFSEEP et PFR) c'est la PSR.

DRH : peut-être mais « il faut limiter les effets d'aubaine ». Tout est encore ouvert.

Approbation des PV CAP

– **PV du 26/06/2014** : approuvé.

– **PV du 24/11/2014** : corrections à apporter

page 1 ajouter « M. Hentgen et Mme Fielbard absents excusés »

page 3 le poste 157141 n'a pas le bon intitulé. Il faut noter « adjointe SG à la DIRM SA »

page 4 postes 1^{er} niveau n°157888-158624-159527 non notés

page 5 postes 2nd niveau n°157175-157177-157055-157654-157723-157468-156639-156659

– **PV du 15/02/15** : à ajouter : Mme TANCHOU titulaire, Mme BENKHEMIS, experte. À corriger M. LEMAITRE « inspecteur » Approuvé.

Question de la CGT sur la confidentialité de ces PV : quel est le périmètre de diffusion de ces PV ?

DRH : la diffusion de ces PV est confidentielle (cf le Règlement intérieur de la CAP des IAM).

Seuls les relevés de décisions sont publiés sur l'intranet et transmis à GAP (pour rédaction des arrêtés).

<http://intra.rh.sg.i2/inspecteur-des-affaires-maritimes-iam-r3763.html>.

*PV électroniques du 25/11/2015 : validation du détachement dans le corps des IAM de M. Loïc LA ROSE au grade d'IPAM2, sur le poste de directeur-adjoint au lycée de Cherbourg-Octeville, à compter du 31/12/2015. approuvé.

*PV électronique du 14/1/2016 (examen professionnel IPAM 2016) : approuvé.

- M. Eric BONNAMY
- M. Sylvain DOUCHET
- M. Michaël PATETA
- Mme Nathalie QUILLEVERE
- M. Julien SIMONI

Bilan de gestion du corps des IAM

Les éléments communiqués ont été arrêtés au 31/12/2015.

L'effectif est de 192 agents. Dont 56% d'IAM. En inversion des autres corps du MEEM, dont la répartition est de 2/3 1/3 entre le premier et le deuxième grade.

Le corps est composé de 80 % d'hommes. (46 % pour les AAE, 75 % pour les ITPE)

L'âge moyen dans les différents grades : IPAM1 = 60 ans, IPAM2 = 50ans, IAM = 46 ans. Age moyen global = 52 ans

Age moyen des corps A du ministère : environ 48 ans.

Lieux d'exercice principaux des IAM : Pays de Loire, PACA et Haute Normandie (qui inclut les Dom-Tom).

Mobilités A/A+ : par cycle (3/an) 1800 publications, 350 mutations, 4 pour les IAM.

Certaines données sont à reprendre, des incohérences sont relevées : le graphique de la typographie des services et les promotions (chiffre IPAM 2015 et LA 2013).

Note : le document sera mis en ligne après correction par la DRH.

Mutations

Les postes listés le sont, car au moins un IAM a postulé sur ceux-ci ou le poste était occupé par un IAM.

Postes de 1er niveau

N° poste	Intitulé du poste	Service affectation	attribution+corps origine	Commentaires
180083	ISNPRPM	CSN Marseille	Reste Vacant	M. SALAUN, seul candidat, renonce
180322	responsable unité Cultures Marines	DDTM17/DL/SAM	Reste vacant	Avis défavorable candidat IAM « profil non adapté » le poste reste vacant
179638	Chargé de missions inventaires espaces naturels	DREAL CORSE 2A	M. Eric GUYON (attaché)	Candidat IAM en N°2 avis favorable si vacant
181273	Directeur adjoint	DIRM NAMO/ LPM Paimpol	Mme Frédérique LABADIE (attachée)	Avis validé en CAP d'attachés sans attendre la validation en CAP IAM. Poste MER, en concurrence avec un IAM positionné en N°1 par chef de service d'accueil Suite à intervention conjointe avec la FSU par courrier du 02/02/2016, signalant un changement de position du chef de service de départ, non pris en compte par la DRH. Arbitrage attendu de la DRH*
179039	Chef de projet DSI	DDTM 35		Non vacant
179767	Chef de l'unité système d'information	DDTM 35	M. Cécil MARLIAC (IAM)	Avis Favorable, sous réserve vacance du poste (SVRP)
178245	Chef de pôle GELM	DDTM44	M. David HILAIRE (TSCDD promu ITPE)	+ raison familiale devant 1 IAM**
179009	Chef projet en assistance	DGITM/DAM/SI1		Non vacant
182755	Adjoint au chef de SAM	SAM Polynésie française		Double publication Pas de classement

* Poste au LPM Paimpol : il y a eu de gros débats. La CGT a défendu le candidat IAM qui avait le profil et avis favorable du service d'accueil. Le représentant UNSA est intervenu pour dénoncer la remise en cause du vote de la CAP des attachés du mois de février.

** Cela pose un problème aux représentants de la CGT :

Les IAM reçoivent tous une formation générale maritime à l'issue de leur recrutement qui leur permettent d'être polyvalents sur les différents postes relevant du domaine maritime. Le motif de refus du chef de service n'est pas acceptable : « profil pas adapté », donc absence des compétences.

Ce qui surprend la CGT, sans vouloir dévaloriser les collègues intégrant nos métiers, un ITPE nouvellement promu est accueilli sur le même type de poste (N°178245) sans aucune formation maritime.

La CGT relève une nouvelle fois les incohérences de la DRH dans sa gestion des personnels et de recrutement.

A terme, cela pose de grosses difficultés dans les services opérationnels et cela met en difficultés les agents positionnés sur ces postes sans formation préalable. Il n'y a aucune lisibilité de la politique menée par la DRH sur les modalités de mobilité. La CGT relève souvent des contradictions et surtout aucun regard sur les nécessités de formation à acquérir pour occuper des fonctions « métiers » et aucun suivi de ces agents pour faire un bilan de l'acquisition de ces compétences.

Postes de 2e niveau

N° poste	Intitulé du poste	Service affectation	attribution+corps origine	Commentaires
180165	Ingénieur d'armement (40%) et ISNPRPM	DIRM MED	APAM	Candidat IAM n°2 avec avis favorable
179885	Directeur	LPM la Rochelle	Non vacant	
179883	Adjoint chef CSN	CSN La Rochelle	Non vacant	avis défavorable (candidat 1 ^{er} niveau)
179872	Chef division contrôle AM	DIRM SA		Candidat IAM n°4
179877	Chef division réglementation	DIRM SA		Pas de candidat IAM
182088	Chef service affaires économiques	DIRM MED/SETE	M. Jean-Luc DESFORGES-BISKUPSKI (IPAM)	SRVP
180063	Directeur	LPM St Malo	Non vacant	
179023	Adjoint chef unité des concours et examens	DIRM NAMO	Non vacant	
180160	Chef CSN DK	DIRM MEMN	Reste vacant	avis défavorable au candidat IPAM expérimenté « profil non adapté »
180152	Chef CSN ROUEN	DIRM MEMN	M. Sylvain DOUCHET (IPAM)	(note : classement énoncé en séance différent de celui transmis aux OS) un autre candidat IPAM expérimenté avec avis défavorable « profil non adapté »
178980	Chef bureau du contrôle de l'Etat du port	DGITM/DAM/SM3	M. Guillaume MAES (CAM)	Avis Favorable – ce poste est 1 poste fonctionnel ouvrant droit au CAM
182758	Adjoint chef Sam Polynésie Française	SAM Polynésie FR	M. Mathieu LE QUENVEN (AAM)	Devra faire la formation niveau 5 candidats IAM classés 2/3/4 Note : le candidat retenu n'a pas les qualifications requises par la fiche de poste (N5, PSC, ISM, ISPS,MLC) DRH « vous ne pouvez pas remettre en cause le choix du chef de service + les qualifications seront acquises sur place »
182772	Adjoint chef du SAM ISNPRPM niveau 5	SAM Polynésie FR	Non vacant	Candidat IAM non classé le titulaire a présenté une demande pour prolonger son contrat.

Annnonce du DIRM MEMN :

Trois **postes d'adjoints aux chefs des CSN du Havre, Rouen et Dunkerque** vont être créés pour le prochain cycle mobilité afin de permettre aux nouveaux promus IPAM2 de se positionner sur des postes correspondants à leur nouveau grade et répondre aux règles statutaires «promotion» = mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Validation de 2 promotions en IPAM2 et IAM justifiant d'une mobilité fonctionnelle

– Appui à la demande de prise de poste de Xavier DE MAISTRE en tant qu'adjoint CCSN à Sète au 01/02/2015.

– Mme Sophie CORBINAIS-POCHAT IAM = requalification de son poste = chef de la division formation sécurité exploitation RH

***DRH : Tous les autres promus, pour valider leur promotion, devront être mobiles ou faire requalifier leur poste.**

Repositionnement suite réorganisation DREAL Normandie

- M. Cyrille GACHIGNAT = ancienne fonction = Chef du SECLA -énergie/air/climat/nouvelle fonction = chef du bureau énergie/air/climat
- M. Philippe LE ROLLAND = ancien service = SML/nouveau service = SML/PGL Direction (entité hiérarchique niveau 2)

Réintégration d'un IAM

M. Yves LESPINAT = détaché depuis le 01/08/2005 dans le corps des attachés, demande sa réintégration dans le corps des IAM au 01/08/2015 (avis favorable CAP IAM).

Questions diverses

*Plan de requalification de B en A

Les corps ouverts sont ceux des Attachés et des ITPE, pour les SACDD et TSDD.

Côté Attachés CIGEM: la difficulté est que ce corps est interministériel => pour les SACDD (ex CAM DSAG), il faut passer un concours interne, concours qui est ouvert à tous les fonctionnaires B et C.

Les 200 postes vont être ouverts en une fois avec communication et processus de préparation (PEC pour nos agents sur méthodologie et contenu). Les questions porteront sur la politique ministérielle.

Côté ITPE : 300 postes proposés. 200 sur liste d'aptitude (LA) et 100 en examen professionnel. Sur deux ans (2017 et 2018).

Ce point est à l'ordre du jour du prochain CTM du 17/03/2016.

*Retour de personnels Outre-Mer

2 IPAM ont présenté des demandes pour proroger leur détachement Outre-Mer au-delà des règles de gestion soit 2 x 2 ans.

Il est possible de demander une dérogation au-delà de cette règle auprès du Haut-Commissariat de ces territoires, selon la jurisprudence en vigueur. Il s'agit « du transfert des intérêts moraux et matériels ».

La DRH indique que le dossier N°1 n'est pas recevable et que le dossier N°2 est en cours d'instruction.

*Situation d'un IAM à la DEAL Mayotte

La DRH indique qu'elle n'a pas de nouvelle concernant la situation administrative de cet IAM suite à la demande de la DRH du transfert administratif de son dossier à la DEAL de La Réunion.

*Précisions relatives aux dates d'effet des promotions

Cas de l'examen professionnel : les conditions pour se présenter s'apprécient au jour de l'examen.

La date de changement de grade s'effectue au 1^{er} janvier si la publication des résultats est année N+1 sinon le jour d'après la publication.

Cas du Tableau d'Avancement: les conditions d'éligibilité s'apprécient au 31 décembre de l'année N.

La date d'effet de la promotion de l'agent est au 1^{er} janvier N ou au jour J de son éligibilité si ce jour J est postérieur au 1^{er} janvier de l'année N.

Conclusion

Vos membres représentants du personnel de la CAP du SNPAM-CGT des IAM ont le sentiment d'un faux semblant de dialogue social.

Nous l'avons souvent constaté et formulé.

L'instance de la CAP semble être une chambre d'enregistrement des décisions de la DRH, sans discussion réelle possible.

Fin CAP 13h15

Date prochaine CAP IAM mobilité : le 16 juin prochain

Vos représentants SNPAM-CGT à la CAP des IAM:

Marion FIELBARD, Jacques DUCHE, Rémi LEMAITRE, Sylvain PELEGRIN. Experts : Patricia BEN KHEMIS, Sébastien VERDEAU