



Paris, le 25 novembre 2016

Compte rendu Force Ouvrière du Comité technique ministériel du 23 novembre 2016

Avant qu'en sa qualité d'organisation majoritaire Force Ouvrière n'ouvre ce CTM sur sa [déclaration préliminaire](#), ses représentants s'assureront que la réunion était bien enregistrée et qu'un de ses membres - en l'occurrence Gérard COSTIL - soit désigné intuitu personæ secrétaire adjoint de la séance (on verra plus loin le pourquoi de cette "mise en jambe").

Pour mémoire, lorsque un peu plus tard, viendra le tour de l'UNSA, ses représentants feront une déclaration destinée à faire diversion sur le soutien que ses représentants ont apporté tout au long du processus de mise en œuvre du RIFSEEP et quittera la réunion (ce qui explique que les votes porteront sur 12 voix et non 15).

Ceci nous amènera à découvrir que l'administration ne connaissait pas les règles de décompte des majorités en pareille circonstance (voir encadré ci-contre).

Petit rappel utile

Dans le cas présent, l'absence de l'UNSA à l'ouverture de la séance ou son départ après cette ouverture n'avait aucune incidence sur la possibilité de tenir -ou poursuivre- le CTM puisque, sans ces 3 élus, il restait alors 12 présents (soit plus de la moitié des 15 élus).

Concernant les avis du CTM, nous devons par contre indiquer à l'administration que, contrairement à ce qu'elle s'apprêtait à faire, les majorités (favorables ou défavorables) s'appréciaient non pas sur la base des 15 présents à l'ouverture de la séance (au contraire du quorum) mais au regard des 12 présents au moment du vote...

Réponses de l'administration à la déclaration préliminaire de FO :

Régine ENGSTRÖM, nouvelle Secrétaire générale - et, donc, Présidente du CTM en l'absence des ministres - indiquera pour ce deuxième exercice qu'elle veillerait à répondre à chacun des points soulevés par les organisations syndicales :

- sur le champ, dès lors qu'elle serait en mesure de le faire,
- ultérieurement, par écrit, lorsqu'elle n'aurait pas la réponse, ne pouvant - ce qui se conçoit - avoir forcément réponse à tout.

Force Ouvrière en prend acte, notant que nous comprenions cet engagement comme ... engageant son administration (ce qui, s'il se vérifie, traduira un réel progrès !).

Concernant « l'obération », au [PLF 2017](#), des mesures catégorielles par des mesures obligatoires, elle le reconnaîtra, de même qu'elle reconnaîtra n'avoir « plus de marge de manœuvre »...

Concernant les errements dénoncés par FO en matière de transmission de courriers et autres éléments, la Présidente reconnaîtra également la défaillance de l'administration.

Concernant l'état prospectif des fermetures d'implantations territoriales de services du ministère dont FO demandait qu'il soit présenté au CTM - la Secrétaire générale l'a reportée à un prochain -, l'administration témoignera, si ce n'est de sa mauvaise foi, au moins de sa méconnaissance de cet autre dossier puisqu'elle nous indiquera n'avoir fait aucune proposition en ce sens, soutenant que c'est aux Préfets - et non aux ministères - que Manuel VALLS l'avait demandé.

Mais comme, de notre côté, nous n'affirmons pas ce que nous ignorons, nous lui rappellerons que non seulement cette instruction était bel et bien adressée aux ministres... et que c'est aux Secrétaires généraux des ministères qu'il demandait d'établir cet état prospectif (voir, [ici](#), [l'instruction en question](#)) ! Silence gêné...

Concernant le toilettage du statut OPA, l'administration confirme qu'elle a demandé des précisions sur les instructions de mise en chantier à la DGAFP, considérant qu'elle ne pouvait en l'état ouvrir les discussions avec les représentants des OPA... sans pour autant expliquer sur quoi repose cette demande de précision. Il faudra toute l'opiniâtreté de nos représentants pour indiquer à l'administration qu'au ministère de la Défense - où la complexité des métiers et le nombre d'agents est bien supérieur à celui du MEEM -, les concertations ont eu lieu et les propositions de modification des statuts sont remontées au Premier ministre pour validation. Par ailleurs, FORCE OUVRIÈRE insistera particulièrement sur la nécessité de boucler le dossier avant les élections de 2017 faute de quoi le toilettage pourrait être remis en cause ou fortement retardé. Au final, l'administration annoncera une première réunion prochainement sans attendre le retour de la Fonction publique pour lister les missions devant relever spécifiquement du statut des OPA : une petite victoire ! Pour terminer, l'administration informe que la grille salariale des OPA, revalorisée par l'augmentation du point d'indice, est toujours également à l'arbitrage de la DGAFP.

Concernant la tentative de passage en mode dégradé de la rédaction du procès-verbal (une « vieille lune » de la part de l'administration), la Présidente se défendra de son passage en force en vantant le fait qu'à défaut d'avoir les moyens de continuer à rédiger des PV exhaustifs, cela lui permet de rédiger quelque chose dans les délais réglementaires, ajoutant que, de toute façon, rien ne définissait au plan juridique ce qui différencie un PV d'un compte-rendu.

Nous reviendrons sur cette affirmation gratuite lorsque nous aborderons la forme lors de l'approbation dudit prétendu PV mais rappellerons à ce stade que, concernant le fond, ce que nous dénonçons c'est :

- la méthode qui a consisté à passer en force à ce mode dégradé sans recueillir au préalable notre avis, ce que n'avait jamais osé faire aucun de ses prédécesseurs,
- d'avoir profité de la faiblesse (ou complicité ?) du secrétaire-adjoint de la séance qui n'avait pas été désigné par les membres du CTM pour accepter en bilatéral avec l'administration ce que l'ensemble des organisations syndicales ont toujours refusé dans ce ministère !

Enfin, nous rebondirons sur cette autre affirmation tout aussi gratuite de l'administration qui soutenait ne se plier aux arbitrages interministériels (ce qui se conçoit) qu'après les avoir défendu en tous lieux au niveau interministériel (ce qui est inexact).

En effet, si les organisations syndicales n'assistent pas aux RIME (réunions interministérielles internes) et ne peuvent vérifier - ni, pour le coup, apprécier - le degré d'implication de l'administration du MEEM/MLHD pour y défendre leurs personnels, nous doutons légitimement de cet engagement lorsque l'on observe, dans les réunions interministérielles auxquelles nous participons, que cette même administration est absente.

La véhémence de la DRH pour nier cet état de fait ne nous fera pour autant pas oublier que :

1. au contraire de ses homologues des autres ministères, elle est rarement présente au CT des DDI où elle se contente le plus souvent de se faire représenter !
2. elle n'était même pas représentée au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État lorsqu'y avait été déporté l'examen des modifications statutaires des statuts particuliers des corps d'ingénieurs du ministère (réunion à laquelle, pour mémoire, le ministère de l'intérieur avait mobilisé de son côté pas moins de ... 5 représentants sur un point de l'ordre du jour - le point 1 - qui concernait son périmètre !)...
3. c'était même le seul ministère non représenté, pas plus tard que la semaine précédente - le 15 novembre -, dans le cadre du groupe de travail du Secrétariat général du gouvernement consacré à l'examen de modalités communes de protection des agents en mission de contrôle !

Enfin, concernant notre demande de la convocation du comité de suivi de la réforme territoriale, l'administration accède à notre demande et nous informe qu'il sera réuni le 6 décembre 2016 (ce qui, en matière de respect des délais - on est à « J - 13 » - ne peut que faire douter des engagements pris dans la demi-heure précédente...).

POINT 1. : Approbation du procès-verbal du CTM du 29 septembre 2016 :

Intervenant FO : Jean HEDOU

Après avoir vu la forme, nous abordons maintenant le fond :

1. le secrétaire adjoint n'a pas été désigné *intuitu personæ* un représentant (ce que le « PV » reconnaît d'ailleurs en effet) mais un syndicat (qui d'ailleurs n'en est pas un : en l'occurrence la « CGT-FSU ») (ce qui est en contradiction avec l'article 11 du règlement intérieur),
2. on ne sait par ailleurs pas comment il a été désigné car on n'a pas trace des modalités de cette désignation,
3. on ne peut pas non plus amender le « PV » en ce sens car il faudrait alors restituer l'avis du comité sur cette désignation (le règlement intérieur dispose en effet à son article 17 que les avis des comités techniques reposent sur l'expression de chacun de ses membres),
4. or cette expression ne peut être restituée puisqu'il n'y a pas eu non plus de vote (l'article 16 du règlement intérieur précisant que ce vote a lieu à main levée),
5. ce document ne peut donc en l'état être considéré comme un procès-verbal et, de jurisprudence constante, ne pourrait le devenir que sous réserve d'être signé par toutes les parties prenantes. Or non seulement les participants Force Ouvrière à cette réunion du CTM ne le signeront pas, mais nous nous réservons, si vous ne décidez pas de retirer ce projet et de réécrire un vrai procès-verbal, d'en saisir les tribunaux !

Discussion :

L'administration niera son évidente connivence avec le signataire de la CGT ... qui était prêt à se sortir de cette trahison en proposant d'amender le projet ... qu'il avait lui-même signé (sic !). Finalement, la présidente mettra rapidement un terme à l'embrouille en décidant de retirer son projet et de le réécrire en mode habituel avant même de le soumettre au vote.

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

Expert FO : Etienne CASTILLO

En premier lieu, Force Ouvrière rappelle qu'un régime disciplinaire comme celui-ci vient s'imposer en parallèle du régime judiciaire, sans, de notre point de vue, avoir l'indépendance présumée de ce dernier. A cette occasion, Force Ouvrière rappelle aussi que le personnel navigant se trouve exclu de la justice prud'homale, ce que nous dénonçons, notamment à l'occasion de plusieurs procédures juridiques en cours.

A ce jour, un conflit entre un marin et son employeur est soumis à l'avis de l'administrateur maritime avant d'être envoyé devant le Tribunal d'Instance, mal formé aux spécificités du travail maritime, à savoir la superposition du Code du Travail et du Code des Transports.

Ainsi, Force Ouvrière aborde le texte présenté avec réserve. Et le fait est que nous relevons:

- Le conseil de discipline n'est pas paritaire. Seulement deux marins sont désignés par les organisations syndicales sans que l'on sache comment seront retenus les candidats. Quels seront les critères ? La représentativité ? Sur quel périmètre conventionnel ?
- Comment est organisée la défense du marin ? Qui est compétent pour l'assurer ?
- Dans le cas de fautes dont la gravité entraîne une enquête et des poursuites judiciaires, quelle est l'articulation entre le conseil de discipline et les juridictions concernées ? De même pour les enquêtes ?
- L'enquête disciplinaire est menée par le directeur inter-régional maritime. Comment cela se passe-t-il lorsque l'enquête porte sur un marin d'un GPM par exemple ? L'État serait ainsi seul responsable d'une enquête relative à un marin employé d'un établissement dont il a la tutelle ?

Ainsi, votre projet de régime disciplinaire propose une justice instruite par l'État, rendue par l'État, sans transparence ni véritable possibilité pour le marin de se défendre !

Aussi, Force Ouvrière revendique :

- **une commission de discipline paritaire,**
- **une enquête collégiale,**
- **des précisions quant à la défense du marin,**
- **des précisions quant aux recours possibles,**
- **que l'articulation avec les instances juridiques compétentes soit précisée.**

Discussion :

Pour l'administration, marin est une profession réglementée. Or, bien que l'État soit seul habilité à délivrer un brevet de navigation et en réponde devant les instances internationales, il n'a pas les moyens aujourd'hui de retirer son brevet à un marin qui n'en respecterait pas les conditions (parallèle fait avec le permis de conduire).

FO a insisté sur les conséquences d'un tel retrait pour le marin et la nécessité d'avoir un procès juste et équitable.

A la revendication d'un conseil de discipline paritaire, l'administration a proposé de doubler le nombre de représentants marins proposés par les syndicats et le nombre de représentants des employeurs.

Ainsi le conseil de discipline serait composé de 4 personnalités qualifiées (dont 1 président et 1 vice-président), 4 capitaines désignés par les armateurs et 4 marins désignés par les syndicats.

Pour l'administration, il s'agit de demander aux syndicats représentatifs présents dans les instances nationales au titre des marins (CSGM, CNNCM) de proposer des listes de personnes dans lesquelles l'administration « piochera » pour composer le conseil de discipline. Pour FO, un tel fonctionnement n'est pas acceptable et remet en cause l'indépendance du conseil dès lors que tous ses membres sont « choisis » par l'administration.

Concernant la remise en cause de la procédure d'enquête notamment lorsqu'il s'agit d'un marin employé par une structure publique (type GPM), l'administration fait mine de ne pas comprendre le problème. « Le directeur inter-régional maritime qui désignera la personne chargée de l'enquête veillera à ce qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêt »...

Sur l'articulation disciplinaire/judiciaire, l'administration renvoie à ce qui existe aujourd'hui dans d'autres régimes disciplinaires, c'est-à-dire rien... Le marin sanctionné en conseil de discipline et innocenté par la justice devra faire valoir son droit par un recours !

Concernant la défense du marin, l'administration confirme que les syndicats sont compétents pour l'assurer car « pairs ». Pour FO, il faut le préciser et le spécifier au marin concerné par une procédure disciplinaire.

Un amendement prévoyant de doubler le nombre des représentants marins et employeurs recueillera l'avis favorable du CTM par 10 voix pour (FO-CGT-FSU-Solidaires), la CFDT (2 voix) s'abstenant.

Vote du projet de décret :

CONTRE : FO
Abstention : CGT-FSU-CFDT-Solidaires

Trois raisons nous amènent à demander le report de cet examen :

1. s'il est indiqué au chapitre relatif à la concertation avec les représentants du personnel que le dispositif 2015 a été inscrit à l'ordre du jour des CTM du 21 mai 2015 et 4 juin 2015, le premier ne s'est pas tenu - faute de quorum - et le second s'est tenu à huis clos puisque boycotté par l'ensemble des organisations syndicales. La bombe atomique à laquelle croyaient les signataires des accords de Bercy en cas de vote unanimement défavorable a donc fait pschitt et l'avis du CTM est quand réputé avoir été recueilli ... sauf que nous n'en connaissons pas les tenants, n'ayant jamais été destinataires de son procès-verbal !
2. vous aurez cependant sans aucun doute, pour votre part, pris connaissance dudit PV, Mme la Présidente, et il ne vous aura pas échappé qu'avec la CGT, FSU et Solidaires, Force Ouvrière observait en préambule que la présentation qui y était faite de ce point (nombre de personnes accueillies, diplômés préparés, services d'affectation, domaines fonctionnels, établissements de formation) n'était pas conforme aux modalités édictées conjointement par les ministres chargés du travail et de la fonction publique pour permettre à cette instance formelle de procéder à son examen. Demande que nous ne pouvons que réitérer aujourd'hui dans le cadre de l'examen du dispositif envisagé pour 2016 puisque sa présentation est encore plus light qu'en 2015 ! On n'a même plus, au contraire de l'an passé, l'information des formations diplômantes auxquelles les contrats prévus doivent conduire.
3. quant au bilan, lui aussi inscrit à l'occasion de ce même point, nous demandons que vous le réalisiez plus sérieusement qu'une simple présentation quantitative mais aussi qualitative, faisant apparaître les difficultés rencontrées et les solutions susceptibles d'être apportées lorsque cela n'a pas été le cas partout ou dans chaque domaine et à tout le moins d'en retirer tout enseignement utile et pour la suite des contrats en cours et pour les contrats à venir pour 2016... ainsi que le bilan budgétaire soulevé dans notre déclaration préliminaire.

Nous demandons en effet à disposer des éléments qui nous permettent d'apprécier l'esprit dans lequel l'administration inscrit ce dispositif.

Alors que la préparation aux CAP/BEP/BAC pro devraient être privilégiées, ils sont si peu nombreux que sur le graphique on ne voit même pas si, pour ce qui concerne les CAP et BEP, leur nombre atteint seulement ... 1% !

Or l'enjeu sociétal n'est pas le même s'il s'agit pour l'État de donner une chance à des jeunes en situation de « décrochage scolaire » (après que le ministère ait fermé il y a quelques années ses propres centres d'apprentissage) ou de tenter de concurrencer le modèle de formation supérieure en alternance développés avec le succès que l'on connaît dans l'enseignement supérieur...

Car ce n'est pas la même chose que d'aider des jeunes à acquérir des qualifications qu'ils n'ont pas pu acquérir ailleurs ou de se doter d'une main d'œuvre low cost - fût-elle temporaire - destinée à pallier les effets des sous effectifs croissants des services tout en travestissant les statistiques des demandeurs d'emploi !

Et ce qui vaut pour les apprentis vaut aussi pour les maîtres d'apprentissage à l'égard desquels le « bilan » n'apporte aucun enseignement sur les formations et autres aménagements de leurs plans de charge dont ils ont bénéficié ou devraient bénéficier pour assurer pleinement leur rôle... et encore moins ce que l'administration leur doit d'autre que sa simple reconnaissance !

Discussion :

Au terme d'une présentation aussi ronflante que d'explications confuses, l'administration finira par reconnaître qu'elle n'avait pas défini de politique ministérielle en la matière ... à défaut pour la DGAFP de lui en avoir pré-défini une.

Elle avoue avoir de ce fait laissé les chefs de service recruter des apprentis sans leur avoir donné la moindre orientation qualitative (niveaux de formations, apprentissage aux métiers dans les domaines relevant de ses champs de compétences ... où les besoins sont pourtant bien réels comme les emplois verts par exemple) !

Dès lors comment prétendre présenter une perspective de recrutements en 2016, outre le fait que nous sommes déjà à 45 jours de la fin de cette même année (sic !), sans avoir fait un vrai bilan de ce qui a été réalisé.

Mais à quoi bon faire ce bilan aussi dès lors que, comme elle l'a mis en lumière, l'administration n'avait d'autre objectif que ... quantitatif ?

S'il apparaît que la seule politique qu'elle a mené en matière d'apprentissage est donc une politique du chiffre, il apparaît dans le même temps qu'elle a déjà renoncé à utiliser elle-même les moyens dont elle dispose encore au service de ses politiques ... dès lors que la DGAFP ne lui tient pas le stylo !

S'agissant finalement pour le CTM d'émettre son avis non pas sur la politique d'apprentissage mise en œuvre par le MEEM/MLHD (et pour cause !), mais sur la présentation d'un bilan ne reposant sur aucun objectif et de perspectives excluant toute stratégie, FO ne pouvait ni soutenir cette présentation ni ... rester sans voix !

Vote :

CONTRE : FO et Solidaires

POUR : CFDT

N'ont pas pris part au vote : CGT-FSU

Point 4 : Évaluation professionnelle des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) : support commun de compte-rendu d'entretien professionnel (DRH/CE) :

Expert FO : Lucrèce ROUGET

Les modèles de compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) des IPEF n'ont pas été réunis en un même modèle au moment de la fusion des corps, il y a de cela sept ans. Et cela n'a généré que complexité et lourdeur pour les IPEF, leurs encadrants et leurs services RH.

Néanmoins, dans une période où la simplification et l'économie de moyens sont les deux seuls *credo* de la Fonction Publique, on peut s'étonner que le corps des IPEF ne soit pas soumis aux mêmes modèles que l'ensemble des autres corps de catégorie A gérés par le MEEM et exerçant dans ses services.

En effet, dans leur parcours professionnel et avant d'envisager des fonctions de direction, les IPEF sont appelés à occuper des postes de chargé de mission dans les SD, de chef d'unité, d'adjoint à chef de service ou de chef de service.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE propose en amendement que le modèle de CREP des IPEF soit aligné sur le modèle de CREP des agents des autres catégories. Ceci apparaît d'autant plus cohérent que les IPEF accédant aux emplois de direction relèveront pour la plupart de modèles propres, tels ceux liés aux emplois DATE.

Ce dossier donne également l'occasion de souligner le risque d'effondrement de l'intérêt des agents et des services à renseigner correctement les CREP lors des campagnes de bilan annuel. En effet, le dispositif des réductions d'ancienneté a été supprimé dans le cadre du protocole PPCR, et ce n'est pas l'évolution actuelle des règles de gestion, de promotion et de rémunération qui redonnera une validité à ces exercices d'évaluation.

Car même si la note du 15 novembre dernier rappelle le lien qui peut exister entre évaluation professionnelle et régime indemnitaire – ce que FO conteste !, promotion et formation, cela relève d'une politique volontaire de nos ministères et non d'un lien direct établi dans les textes réglementaires. Pour preuve de nombreux juristes se sont inquiétés de la fin des réductions d'ancienneté, dispositif d'avancement d'échelon accéléré qui permettait de reconnaître directement la manière de servir.

Le RIFSEEP, malgré son intitulé, n'organise pas la reconnaissance de la manière de servir de l'année N-1, mais au contraire tend à ce que l'agent soit évalué sur une période de 4 ans ! Sans parler de « l'incitation financière » à ne pas changer de poste avant ces 4 années, sous peine de ne jamais connaître le fruit de ses efforts.

En ce qui concerne les promotions, la recherche de gain de temps dans le traitement des dossiers a conduit la DRH à simplifier en 2016 les dossiers de promotion au point de n'en conserver que les appréciations générales des toutes dernières années. A quoi bon renseigner aussi précisément les objectifs individuels et les bilans, lister les compétences attendues, les besoins en formation si ce n'est pour maintenir une pression individuelle sur les agents, dans un moment où nos ministères ont perdu le sens du collectif.

Et question plan de formation, la suppression des effectifs RH à tous les niveaux, la surcharge de travail et la baisse constante des moyens dédiés aux frais de déplacement dans les services font directement chuter le nombre de jours de formation par an et par agent dans nos ministères, bilan social après bilan social.

Inversement les CREP des administrateurs civils et des emplois DATE servent directement à faire évoluer leur PFR (part R)-RIFSEEP (part CIA), d'après les textes prochainement soumis au CSFPE. Pour certains corps et emplois donc, le contenu est allégé mais le résultat est palpable !

En conclusion, FORCE OUVRIERE demande que le corps des IPEF soit soumis au même système d'évaluation que les autres corps de nos ministères, et que la DRH propose un nouveau format de reconnaissance de l'investissement des agents dans leurs missions et dans la vie du service, davantage axé sur le collectif que sur l'individuel.

Discussion :

L'administration présente la convergence vers un même modèle de CREP des IPEF comme nécessaire, le projet présenté en CTM ayant été soumis au préalable à la CAP IPEF du 3 novembre...

La décision de s'inspirer du CREP des administrateurs civils est assumée par l'administration, même si FO objectera qu'en terme de convergence le chantier n'est pas terminé puisque les IPEF - comme tous les agents en DDI - sont soumis au modèle décidé par le SGG !

Face à l'argument selon lequel il n'existe pas de modèle fonction publique d'État, FO confirmera en séance et dans ce compte-rendu par [ce lien](#) qu'un tel modèle commun existe...

Les IPEF du MEEM quittent donc un modèle pourtant éprouvé, partagé jusqu'à présent avec l'ensemble des corps du MEEM-MLHD. S'il y a volonté manifeste de tirer le corps des IPEF vers le haut, la future catégorie A+, l'administration laisse sur la touche d'autres corps dits A+...

Vote :

POUR :	CGT-FSU-CFDT
CONTRE :	FO
Abstention :	Solidaires

Point info 1 : Décroisement des effectifs MAAF / MEEM (SPES) :

Intervenant FO : François DENEUX

Au lendemain du COSUI *ad hoc* réuni vendredi dernier, il apparaît que le ministère a laissé le sujet en jachère depuis sa réunion précédente.

Pour ce qui concerne le respect de la garantie de rémunération des agents décroisés dans le cadre de la première phase, nous pourrons la vérifier bientôt *de visu* sur les bulletins de salaires de décembre prochain.

Par ailleurs nous avons bien noté que la continuité du service de la paye sera assurée en janvier 2017 au bénéfice des agents décroisés dans le cadre de la deuxième phase. Par contre nous dénonçons les illusions entretenues par une administration qui rappelle la garantie du maintien de rémunération définie dans le cadre de la bascule au RIFSEEP mais n'apporte aucune garantie de maintien du classement des postes sur lesquels les agents seront positionnés et, donc, de leur rémunération à terme.

Si les agents du MAAF ont connaissance du classement qui sera le leur au 1er janvier dans leur ministère, ils n'ont pas connaissance du classement dont sera doté leur poste s'ils rejoignent le MEEM au 1er janvier 2017 car l'administration n'a pas respecté son engagement de le préciser sur les fiches des postes décroisés !

Nous n'irons pas jusqu'à pointer les incertitudes qui planent déjà sur les agents qui seront décroisés dans cadre de la troisième phase dans ses conditions les plus difficiles - puisque sur des postes agglomérant des « bouts d'ETP » - et selon un calendrier encore plus contraignant pour les personnels des corps techniques pour lesquels est annoncé la bascule de leurs régimes indemnitaires spécifiques dans le RIFSEEP.

Pour autant nous demandons à l'administration d'identifier sans délai les difficultés prévisibles en la matière pour les agents concernés par le deuxième cycle afin d'éviter d'avoir à les résoudre après coup - ce qui sera forcément plus difficile - et ne pas ajouter, dans le cadre du RIFSEEP des personnels décroisés, les effets de son défaut d'anticipation dans le cadre de PPCR.

Discussion :

L'administration se réfugiera derrière l'anticipation des différentes phases par les chefs de services des DDT(M) pour palier toutes les difficultés soulevées par les organisations syndicales sans toutefois contredire le niveau d'incertitude que FORCE OUVRIÈRE a relevé.

Sur ce dossier comme sur d'autres il nous faudra rester très vigilants à la mise en œuvre de l'ensemble des phases et aux difficultés réelles auxquelles seront confrontés les agents faisant l'objet de ce décroisement.

Enfin, et pour conclure en répondant à une question FORCE OUVRIÈRE sur le décroisement de la Sécurité routière avec le ministère de l'Intérieur en 2018, la Secrétaire générale indiquera que l'administration travaillera cette question en 2017...

Une raison supplémentaire pour FORCE OUVRIÈRE de rester attentif sur ces sujets !

Point info 2 : Bilan déprécarisation 2015 et campagne 2016 (DRH/RM et GAP) :

Expert FO : Zaïnil NIZARALY

Le 30 juin dernier le bilan de la campagne de déprécarisation 2015 n'a pas pu être examiné en CTM faute de temps.

Ce sujet pourtant très important n'est pas abordé sérieusement. Nous réitérons donc nos demandes déjà établies pour le précédent bilan et en particulier sortir de la seule lecture statistique :

- comment se sont organisées les formations, il y a-t-il égalité de traitement en la matière ? A l'évidence, comme chaque service et établissement fait ce qu'il veut, nous pouvons en douter.

- les tableaux ne précisent pas les établissements et services d'origine et la nature de leur contrat (CDD ou CDI). Nous demandons à avoir la liste nominative des agents éligibles (ou nouvellement éligibles) avec leur affectation comme cela a été le cas lors de la première vague.

Maintenant, nous pouvons nous questionner sur les raisons qui conduisent à avoir aussi peu de candidats par rapport aux éligibles et pourquoi autant d'agents refusent le bénéfice du concours :

- o Tout d'abord, il est inacceptable de ne pas proposer aux agents des simulations financières avant qu'ils ne s'engagent dans ces concours. Nous pouvons vous citer un certain nombre d'agents qui n'ont pas pu avoir de simulations.
- o Pourquoi, le droit à la formation aux concours n'est-il pas effectif : des agents doivent se contenter d'une courte formation quand d'autres peuvent en avoir plusieurs avec des prestataires différents ?
- o Les informations importantes comme par exemple les coefficients de service des primes ne sont pas disponibles ! C'est ni plus ni moins qu'un saut dans l'inconnu que vous demandez.
- o Certains corps ne sont pas éligibles : ATE/TE mais aussi IPEF et Administrateur civil !
- o Alors que les conditions de reclassement sont très mauvaises (reprise d'ancienneté et reclassement en pieds de corps), il n'y a pas de volontarisme à utiliser les coefficients de prime dans les limites réglementaires (et non pas celle des circulaires) pour éviter les pertes de rémunération.

Un autre sujet concerne l'affectation des agents qui ont réussi un concours mais dont le CDD n'avait pas été renouvelé (preuve de la capacité d'intervention de la DRH auprès des EP et services !). Ces agents étaient pour certains au chômage. FO a dû vous interpellé à de nombreuses reprises sur ces situations individuelles puisqu'ils n'avaient aucun contact avec la DRH et personne n'était en mesure de répondre à leurs appels et messages (même pas d'accusé de réception !).

Enfin, suite à la publication de la loi déontologie et des décrets à venir qui modifient les règles d'éligibilité à la déprécarisation (notamment sur les emplois sortis du dérogatoire), de nombreux agents qui n'étaient pas éligibles peuvent le devenir. D'ailleurs, pour ces derniers, la déprécarisation peut être intéressante. Nous demandons que les nouveaux concours soient organisés au plus tôt pour permettre à ces agents de se présenter.

C'est pourquoi nous réitérons notre demande formulée par courrier du 4 novembre 2016 d'une réunion spécifique sur le sujet avec comme objet :

- **un échange contradictoire sur les éligibles comme cela a été fait pour la première phase,**
- **la planification des dates de concours 2017,**
- **les modalités d'information aux agents,**
- **l'organisation de la préparation aux concours.**

Discussion :

Les représentants de l'administration ont éludé la plupart de questions et ont juste indiqué que :

- les dates des concours 2017 avaient été fixées,
- la déprécarisation dans les corps d'ATE/TE n'était pas possible car ces corps avaient été construits à l'origine avec des agents contractuels,
- la déprécarisation sur les corps d'administrateurs civils et d'IPEF n'était pas possible car la fonction publique le refusait (sic !).

Au final, l'administration renvoie le sujet à une réunion technique à venir.

Problème de la responsabilité pénale posée par FO pour les agents du Port de Mayotte :

L'administration avait demandé à Nicolas TRIFT, adjoint au directeur des ports, d'apporter son expertise sur le sujet.

Après avoir présenté ce que nous savions déjà en matière de transfert des infrastructures et d'obligation, pour le commandant du port, de prendre la décision d'interdire les accostages si nécessaire, Force Ouvrière a clairement engagé la responsabilité de l'administration en jouant son rôle de lanceur d'alerte au plus haut niveau au sein de cette instance.

La séance étant par ailleurs enregistrée (cf. introduction), elle ne pourra de surcroît pas dire qu'elle ne savait pas...

Nous indiquerons à l'administration que si le refus d'accostage peut avoir de très lourdes conséquences économiques (blocage de l'approvisionnement de l'île), il peut avoir aussi des conséquences humaines dramatiques, ce qu'elle semblait ignorer s'agissant de transport de personnes (et donc de leur renvoi en mer !).

A la croisée de ces éléments, la présidente finira par enjoindre le directeur adjoint des ports à contacter directement le Préfet de Mayotte.

Si ceci ne répond pas complètement à la question posée, cet échange et ces prises de conscience – incontestables – permettront au commandant du port de Mayotte d'être moins isolé dans sa responsabilité si l'administration devait être pénalement mise en cause tant que la collectivité en charge de la gestion de l'infrastructure portuaire n'aura notamment pas assuré de son côté ses obligations de mise aux normes et de maintenance !

La séance est levée à 18 h 45.