



Compte-rendu du 2^{ème} groupe de dialogue social

8 mars 2016

Présents

Administration : C. Avezard, J-B.Trocme, R.Nigon, R.Gaube, D.Payan, H.Schmitt, P.Terrier, R.Courret, E.Le Guern, S.Billiottet, G.Chataignier, N.Courseaux, M-A.Deana-Cote, S.Marmouget, N.Neiertz, I.Palud-Gouesclou, D.Payan, P.Weick, V.Teboul, M.Maestri, L.Rouillon

CFDT : Florence Clauzon, Dominique Vincent, Magali Perex

autres OS : FO, UNSA, CGT, Solidaires

Point n°1 : dispositifs de mobilité

L'UNSA refuse de participer à cette réunion. Déclaration liminaire de l'intersyndicale FO, CGT, FSU, Solidaires pour ne pas traiter ce point.

La DRH réaffirme son attachement au dialogue social et prend pour preuve sa présence ce jour, en réunion, et pendant une journée entière. Elle indique qu'il ne sera pas annoncé au CTM du 17 mars le passage à deux cycles de mobilité et déclare qu'une réunion spécifique à ce sujet sera organisée dans le mois à venir. Elle précise que les documents et le PowerPoint qui devaient être distribués en séance seront envoyés aux OS.

Devant la position de la DRH d'accéder aux volontés des autres OS et de passer directement au point n°2 de l'ordre du jour, la CFDT s'offusque de ce manque de considération et réitère son opposition au passage à deux cycles, soulignant que cela va contre la flexibilité prônée lors des comités de suivi sur la réforme territoriale.

On peut noter que, le lendemain même de la réunion, les OS recevaient une convocation pour une réunion sur les dispositifs de mobilité pour le 23 mars et les documents promis.

Point n°2 : présentation des principes des modalités de gestion du RIFSEEP en 2016

Le RIFSEEP ayant été impacté par les nouveaux organigrammes et la réforme territoriale, l'administration indique qu'il doit d'être revu. Elle annonce d'ailleurs la création future d'une note de gestion annuelle à ce sujet et celle d'un groupe de travail sur les groupes de fonctions/cotations de poste.

Elle indique que pour le moment, une "bascule automatique" a été faite pour que les agents perçoivent exactement le même salaire qu'avant le passage au RIFSEEP. Pour les ASS, les ASS principales et les catégories C, les OS proposaient que 90% de ce groupe soit dans le groupe 1. Le guichet unique a finalement tranché en décidant que 70% de ces agents seraient dans le groupe 1 et 30% dans le groupe 2.

L'administration indique qu'en 2016, les AUE, les Directeurs et Chargés de recherche, les CED, les TE-ATE, les IPEF et les personnels maritimes seront concernés par la bascule dans le RIFSEEP. Pour

l'instant, elle s'est rapprochée du Ministère de la Culture pour les CED, corps interministériel, et se renseigne sur le régime indemnitaire dans les lycées maritimes.

La DRH précise qu'un million d'euros a été attribué pour gérer ce passage au RIFSEEP (pour le CIA ou pour les agents obtenant une augmentation par le biais du reclassement). L'administration reconnaît que, pour les agents en PNA qui viennent d'autres ministères, l'alignement salarial se fera par le bas.

Concernant le RIFSEEP, la DRH réaffirme la demande de dérogation pour les corps techniques et indique que l'administration ira bien à l'arbitrage à ce sujet. Des réunions d'échanges sont prévues à ce sujet mais la DRH ne sait pas encore quand. Elle indique que dans le cas d'une mobilité, dans un délai de 4 ans, on peut revoir l'IFSE mais pas dans chaque cas de mobilité sans changement de groupe, car le ministère n'aura pas les moyens d'appliquer ce que préconise la DGAFP et donc de financer une hausse systématique.

Elle indique pourtant qu'en général, l'IFSE est revue à la hausse dans les cas de mobilité, après examen de l'expérience acquise. Elle indique également que, contrairement à ce qui a été écrit sur le document fourni pour la réunion, tout ne sera pas fini en mai 2016. Les OS soulignent le risque d'inertie dans les services où les agents sont appelés à changer de fonction sans changer de groupe de poste pour pouvoir bénéficier de l'augmentation de l'IFSE tous les 4 ans. La CFDT insiste également sur les inquiétudes fortes des agents à ce sujet et réitère sa demande d'un calendrier précis à ce sujet.

Point n°3 : valorisation des parcours : comité de domaine et problématique filière administrative

L'administration indique qu'elle a besoin de bons généralistes, de bons juristes, en services déconcentrés notamment, et de bons RH, pour le conseil aux agents et la gestion des systèmes d'information. Pour cela, elle veut développer les compétences spécifiques des agents. Sur le même modèle que les comités de domaine scientifique, elle veut créer des comités de domaine pour la filière administrative.

Elle reconnaît que, jusqu'à présent, ces compétences étaient difficilement reconnues et valorisées par le biais de la promotion et de l'indemnitaire. Elle indique qu'une expérimentation est lancée en ce moment avec la DAJ comme pilote métier et 2/3 zones de gouvernances volontaires et qu'un bilan et un projet de note à ce sujet seront présentés, par la suite aux OS et peut être appliqués de façon plus large, au niveau national. L'administration reconnaît que, par manque de bons spécialistes dans les services, les "techniques" ont moins de possibilité de mobilité et indique que c'est pour cela qu'il faut évaluer les agents en local pour qu'ils restent dans le même bassin d'emploi, ce qui est le rôle des CVRH.

Point d'information n°1 : dématérialisation des bulletins de paye

L'administration indique que ce projet concerne 2,5 millions d'agents et que cela permettra une conservation des bulletins de paye 5 ans après le départ en retraite de ceux-ci. Elle précise que c'est une expérimentation qui portera jusqu'en 2017 et que les exceptions à la dématérialisation seront définies par un arrêté ministériel. L'administration souligne le fait que l'envoi des fiches de paies représente un temps important pour les gestionnaires qui n'est, du coup, pas consacré à l'examen et la régularisation de celles-ci.

Les OS déclarent unanimement qu'avant de se porter candidate à une expérimentation, l'administration devrait s'améliorer sur la paye et notamment les changements d'échelon et les rappels et elles sont donc contre une candidature à cette expérimentation. Elles déclarent que la gestion des Ressources Humaines est catastrophique et que ce service est en sous-effectif même si, dans l'idée, cette dématérialisation pour un ministère, comme le nôtre, semble une bonne chose.

La CFDT souhaiterait qu'apparaisse dans l'argumentaire l'estimation du temps « économisé » par ce dispositif si temps économisé il y a.

Point d'information n°2 : nouvelle gestion des effectifs

L'administration indique que les ETP-cibles correspondent au nombre d'ETP à ne pas dépasser au 31 décembre de l'année donnée.

Elle précise également que la réunion interministérielle avec l'Agriculture, les Affaires Sociales et l'Intérieur a eu lieu il y a quelques jours tout comme le COPIL BBZ. La DRH affirme que la règle de gestion appliquée - ou qui devrait être appliquée - pour les EP est le recrutement des fonctionnaires en PNA mais elle reconnaît un lien très distendu avec ceux-ci. Pour y remédier et favoriser les mobilités entre les établissements, un réseau RH des EP a été créé. Le dernier de leur rassemblement date de février.

La DRH indique que les ICR et les effectifs étaient inscrits au comité de suivi de la réforme territoriale de décembre mais que le temps a manqué pour aborder ces sujets. Elle indique qu'ils seront donc abordés à celui du 21 mars prochain et invite les OS à faire parvenir leur remarques sur le sujet.

Aux remarques des OS sur le manque d'un schéma d'emploi pluriannuel, permettant une meilleure gestion des effectifs et évitant au contrôleur financier de prendre des mesures précaires (CDD, intérim, contractuels...), la DRH a juste répondu qu'elle ne pouvait en fournir un. La CFDT a questionné celle-ci sur les délais et le calendrier de ces futures réunions de concertation avec les représentants du personnel, sur la prise en compte des DDI et sur la surconsommation d'ETP-cibles. La DRH n'a répondu à aucune de ces interrogations.

Point d'information n°3 : présentation des tableaux de bord de la DRH

Les OS soulignent le manque de réunions en 2015-2016 concernant les personnels de catégorie C alors qu'ils étaient sensés être la priorité des Ministères. La DRH indique qu'il n'y a pas d'autre choix que de recruter chaque année les OPA par dérogation. Elle précise que le Ministère ne cherche pas particulièrement à faire aboutir le nouveau statut des OPA car le statut actuel lui permet de recruter et indique que, de toutes façons, elle ne fait que suivre les autres ministères sur le sujet.

Point proposé par la CFDT : PPCR

La CFDT interpelle l'administration sur le problème des chefs d'équipe sur la même échelle que les agents qu'ils encadrent.

A la réponse qu'elle subodore concernant la résorption de ce problème via une hausse supposée du taux promus/promouvables, elle précise qu'il faudrait que l'administration contraigne les CAP à jouer le jeu, notamment en établissant des règles de gestion claires et en évitant que l'ancienneté soit un critère prédominant dans l'attribution des promotions. L'administration indique avoir obtenu l'accord du guichet unique en novembre pour la branche VNPM après la réunion de concertation avec les OS. Elle précise qu'il faudra plus de deux ans pour résorber la problématique des chefs d'équipe dans le même groupe que les agents qu'ils encadrent, ce qui nous renvoie à une date après l'application du protocole PPCR à l'ensemble des ministères. Elle anticipe néanmoins les remarques des OS en précisant qu'elle n'a découvert le problème que la semaine dernière et qu'elle s'en est saisie immédiatement.

Point proposé par la CFDT : ZUS

La CFDT a porté le cas des agents travaillant dans des zones sensibles et qui pouvaient bénéficier de la bonification d'ancienneté dite ZUS depuis 1995.

Cette bonification n'avait pas été octroyée jusqu'à 2012. S'en suit une non prise en compte d'un déroulement de carrière depuis 1995 qui entraîne des pertes financières pour les agents concernés et donc une injustice flagrante.

Aux remarques de l'administration confiant son désarroi face au manque de précisions données par la CFDT concernant les aspects de ce point à évoquer (pourtant déjà abordé lors du premier groupe de dialogue) l'empêchant de préparer des réponses adéquates, la CFDT dresse diligemment un historique de la situation. Elle précise le cas du Gard où un dossier, semblable à tous les autres dossiers présentés au tribunal, a eu gain de cause concernant la prise en compte de la période 1995-2012 dans le calcul des bonifications d'ancienneté et de la reconstitution de carrière, preuve du côté "contestable" de l'application du texte par l'administration. Elle demande également une explication face aux courriers restés sans réponses à ce sujet. L'administration répond que son silence vaut rejet, qu'il est mentionné, dans les visas de l'arrêté de juin 2013, une note qui vaut instruction et que le parti pris adopté est de l'appliquer et d'aller au contentieux sur chaque cas porté devant le tribunal. Elle précise également que jusqu'alors, 1639 dossiers ZUS sont remontés à GAP qui est à 79% de traitement de ceux-ci et que sont traités en priorité les dossiers des agents partant à la retraite.

Les reconstitutions de carrière ne seront traitées qu'en fonction du jugement rendu.