



établissement  
national des  
invalides de  
la marine

SECURITE SOCIALE  
DES MARINS

*Direction de l'Etablissement national  
des invalides de la marine*

*Sous direction du personnel, de la modernisation  
et du pilotage des services*

*Bureau de la gestion des ressources humaines (PMP1)*

Paris, le 17 mai 2011

**PROCÈS-VERBAL**  
**DE LA RÉUNION DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE DE**  
**L'ÉTABLISSEMENT NATIONAL DES INVALIDES DE LA MARINE**  
**DU 15 mars 2011**

Le Comité technique paritaire de l'Etablissement National des Invalides de la Marine s'est réuni le mardi 15 mars 2011 à 10h00, 3 place de Fontenoy à Paris, sous la présidence de **M. Illionnet**, Directeur de l'Etablissement.

**Ordre du jour**

***Vérification du quorum et désignation du secrétaire adjoint de séance***

**I.- Approbation du procès verbal du comité technique du 7 décembre 2010**

**II.- Evolution de l'Etablissement**

1. Installation du Conseil d'Administration
2. Point d'avancement du transfert du siège
3. Restructuration de l'Etablissement
4. Point de situation sur le CLP de Bordeaux
5. Evolution des effectifs de l'ENIM pour 2011 et effets sur la gestion des agents par un EPA de plein exercice

**III.- Fonctionnement de l'Etablissement**

1. Présentation du schéma directeur Informatique
2. Le règlement intérieur du temps de travail
3. Mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

**IV.- Questions diverses**

## Participants

### Les représentants titulaires et suppléants de l'administration dont les noms suivent :

- **M. ILLIONNET**, directeur de l'ENIM, Président du CTP ;
- **M. BONNET**, directeur adjoint de l'ENIM ;
- **Mme CHAMBON**, sous-directeur du personnel, de la modernisation et du pilotage des services ;
- **M. PERRIN**, sous-directeur de la sécurité sociale des marins ;
- **Mme DESCAMPS-BAUDU**, chef du CLP de Bordeaux ;
- **Mme LE BRAS-MORELLET**, chef du CLP de Saint-Malo ;
- **M. ARMENOULT**, chef du bureau de la gestion des ressources humaines ;
- **M. FRUCHAUD**, chef du service du contrôle médical par intérim ;
- **Mme LOUBAUD**, chef du bureau de la communication, de l'information et de la documentation générale ;
- **M. UBRIG**, chef de la division des systèmes informatiques

### Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, dont les noms suivent :

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| - au titre de la CGT         | <b>Mme PERROT-MORIN, Mme QUINTON, Mme HENNÉ, Mme LAGARDERE, Mme TREBY<br/>Mme GENTILHOMME, Mme BAILLY</b> |
| - au titre de l'UNSA-UPPAMer | <b>M. LANGLOIS, M. DUPONTREUE, Mme TOUDIC</b>   |
| - au titre de FO             | <b>Mme MARCHIX</b>  |
| - au titre de FSU            | <b>M. DROFF</b>   |

### Experts désignés par les organisations syndicales :

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| - au titre de l'UNSA-UPPAMer | <b>M. CONFOLENT</b> |
| - au titre de FSU            | <b>M. BRUGERE</b>   |

### Personnes ayant également assisté à la séance :

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| - <b>M. BERNARD</b>   | Chargé de mission « localisation La Rochelle 2012 »              |
| - <b>Mme ROBO</b>     | Adjointe au chef de la division des systèmes informatiques       |
| - <b>Mme COZIEN</b>   | Adjointe au chef du bureau de la gestion des ressources humaines |
| - <b>Mme JUANICO</b>  | Assistante sociale   |
| - <b>Mme FARGANEL</b> | Secrétariat du CTP   |



M. Illionnet ouvre la séance à 10h10 et constate que le quorum est atteint.  
Il présente Mme Bénédicte Loubaud, récemment nommée chargée de communication de l'établissement.

M. Olivier Droff (FSU) est désigné secrétaire-adjoint de séance.

Avant d'aborder le premier point, M. Confolent (UNSA-UPPAMer) fait une déclaration. Il souhaite, en effet, attirer l'attention de la direction sur le fait que les agents sont inquiets quant à l'avenir de l'établissement. Le changement de statut, mais également la question de l'avenir du centre de Bordeaux, sont autant d'éléments qui font s'interroger les agents sur la continuité de l'ENIM. Il est demandé que la direction donne des éléments de réponse au personnel sur ces inquiétudes.

Sur « la communication », le directeur répond qu'elle est désormais constante, notamment depuis l'arrivée de la chargée de communication.

Sur la question de l'inquiétude quant à l'avenir de l'établissement, le directeur répond que dans cette période de changements, il est normal de voir des questionnements surgir. Cependant, l'établissement est devenu un établissement public de plein exercice, et il sera viable et pérenne car il va se transformer et se moderniser. Il n'y a pas de doute à avoir.

Par ailleurs, les membres du conseil d'administration sont également soucieux de la pérennité de l'ENIM.

## **I.- Approbation du procès verbal du comité technique du 7 décembre 2010**

Pas d'observation, le PV de la dernière séance est approuvé.

## **II.- Evolution de l'Etablissement**

### **1. Installation du conseil d'administration**

M. Illionnet rapporte sur ce point. Un communiqué d'information intranet a été mis en ligne.

Le conseil d'administration s'est réuni le 9 mars, en présence de tous les administrateurs et sous la présidence de M. Quinqueton.

M. D'aboville, le Président du Conseil supérieur de la navigation de plaisance et des sports nautiques attend la confirmation de sa nomination.

Le président du conseil a confirmé son souhait de conduire l'établissement sur des orientations nouvelles en étant attentif au personnel et aux marins.

Il a rappelé que le changement statutaire de l'ENIM traduit concrètement la pérennité du régime spécial tout en soulignant les exigences afférentes : *« la satisfaction des assurés et la qualité de la gestion devront pouvoir être comparées positivement avec les autres régimes. La réussite de ces objectifs sera l'enjeu collectif du conseil d'administration et du personnel de l'Etablissement »*.

Il a également souligné que *« si la décision de délocalisation prise par le Premier ministre s'impose à tous, ses incidences ne doivent pas susciter un appauvrissement des connaissances du public auquel l'ENIM s'adresse, ni autoriser des impacts négatifs de carrière sur les agents qui choisiront de demeurer dans la région parisienne »*. Sur ce point, le conseil d'administration a exprimé le vœu que les dépenses consécutives à la décision du

Gouvernement de localiser à La Rochelle le siège de l'ENIM, soient prises en charge par le budget de l'Etat.

Lors de ce conseil « d'installation », a été adopté le règlement intérieur qui organise son fonctionnement.

Les règles fixant les délégations de compétences du conseil d'administration au directeur de l'Etablissement ont été adoptées en matière de personnel, de marchés publics et de conclusions des conventions.

Il a part ailleurs approuvé la signature de conventions organisant les relations avec l'AGISM, le SSM et le CNPM pour l'année 2011 et le partenariat avec la direction des affaires maritimes concernant la réalisation du projet LISE (télédéclaration des lignes de services).

Le budget 2011 a été approuvé permettant à l'ENIM de disposer d'un budget de fonctionnement et d'investissement.

Le prochain conseil d'administration, qui aura lieu le 18 avril, examinera pour décision, les propositions d'implantation à La Rochelle.

Par ailleurs, le rapport financier sera présenté par les commissaires aux comptes pour adoption.



#### **Débats :**

La CGT fait remarquer que les personnels sont en attente du déploiement de nouveaux outils pour travailler, notamment sur la gestion du contentieux.

M. Illionnet confirme que la mise en place d'outils opérationnels et fiables n'a effectivement que trop tardé, et cela sous-entend de revoir également les procédures.

M. Bonnet rappelle que si l'on a échappé à la réserve en 2010, c'est parce que les commissaires aux comptes ont constaté la forte mobilisation de l'ENIM dans sa globalité pour leur apporter les précisions qu'ils attendaient pour l'essentiel.

Cependant, il ne faudrait pas qu'un tel schéma se reproduise l'année prochaine, car cela conduirait automatiquement à avoir une réserve.

La CGT souhaite qu'à l'avenir un travail plus global sur les demandes des commissaires aux comptes soit engagé, afin d'anticiper les demandes et ne plus travailler dans l'urgence.

M. Illionnet partage ce souhait de voir l'Etablissement se mobiliser dans son ensemble sur la campagne de certification 2011.

Il faudra voir en termes opérationnels comment cela peut se traduire.

D'autre part, il faudra connaître, le moment venu, les grandes orientations de la campagne de certification 2011 des certificateurs aux comptes, qui vont être présents tout au long de l'année.

## **2. Point d'avancement du transfert du siège**

M. Illionnet, M. Bonnet et M. Bernard rapportent sur ce point.

**Sur le transfert partiel du siège** (antenne avancée en septembre 2011), on dénombre à ce jour 15 volontaires pour partir. Ces agents vont recevoir très prochainement un courrier officiel leur précisant la date, le lieu et le service de leur nouvelle affectation. Il leur sera demandé en retour une confirmation de leur volonté de partir dans ces conditions.

L'immeuble qui accueillera le pôle avancé se situe à Fétilly, dans les locaux de l'ancienne direction départementale des services vétérinaires (DDA).

Cet immeuble appartient au conseil général, les locaux qui seront occupés par l'ENIM ont été entièrement rénovés.

Une convention avec le Conseil général a été passée, moyennant un coût modéré, et mettant à disposition de l'ENIM 400m<sup>2</sup> (conforme aux normes de France-domaine).

**Sur le transfert définitif**, reste trois possibilités à ce jour, qui seront présentées au conseil d'administration qui décidera si l'Etablissement achète ou loue.

M. Bonnet complète l'information en précisant que la réunion du conseil d'administration du 18 avril donnera pouvoir au directeur de signer les actes nécessaires à l'achat ou la location de l'immobilier pour le pôle avancé et le définitif.

Il s'agira donc d'un conseil d'administration très opérationnel et décisionnel.

M. Illionnet rappelle qu'il faudra compter entre 10 et 12 mois de construction du bâtiment après la signature de l'acte juridique d'engagement de livraison.

M. Bernard donne une fourchette de prix sur les différentes options : en location, il faudra compter entre 140 et 150 € du m<sup>2</sup>, pour des besoins allant de 1 700 à 1 800 m<sup>2</sup>

M. Illionnet rajoute qu'il faudra compter en plus un surloyer, permettant d'obtenir des plateaux aménagés et un immeuble « clés en main ».



#### **Débats :**

La CGT revient sur le souhait qu'a émis le conseil d'administration de voir le coût de la localisation pris en charge par l'Etat. Aura-t-on l'accord du budget avant la réunion du prochain conseil d'administration, le 18 avril, durant laquelle les décisions seront prises ?

D'autre part, le syndicat souhaite avoir une information sur le coût du pôle avancé.

Sur la première question, M. Illionnet précise que c'est simplement un vœu qui a été émis par le conseil d'administration.

Sur la seconde question, il est répondu que l'impact financier sera avéré en 2012. L'impact financier pour 2011 sera faible. Ainsi la convention signée avec le conseil général de Charente-Maritime est de 15 000€ par an pour la location des bureaux du pôle avancé.

Sur l'informatique, le coût sera faible car les bâtiments sont déjà câblés.

Les tutelles sont déjà informées sur le coût global estimé de la localisation.

Il est encore un peu tôt pour donner précisément les coûts des conventions.

La CGT s'inquiète cependant de la difficulté de mise en œuvre des décisions entre le conseil d'administration, les tutelles et le budget dans des délais très courts.

M. Illionnet reconnaît que la décision autorisant le directeur à prendre un certain nombre d'actes, doit être prise par le conseil d'administration le 18 avril, faute de quoi, l'objectif de 2012 sera difficile à tenir.

L'UNSA-UPPAMer partage le questionnement de la CGT quant à la mise en œuvre de la chaîne de décisions et d'opérations matérielles de ce projet dans des délais courts.

La CGT fait remonter l'inquiétude des agents restant sur Paris quant à l'organisation et la continuité du service du personnel (PMP1/BGRH) qui part (en grande partie) en pôle avancé à La Rochelle en septembre 2011.

M. Illionnet répond que c'est seulement une partie des agents du service du personnel qui part, et qu'il faudra trouver la bonne organisation, les bonnes modalités.

D'autre part, des procédures devront être formalisées avec l'AFC, l'échange devra passer par la messagerie, les moyens de communication à distance.

Enfin, il faut rappeler que la RH travaille déjà en réseau avec les autres centres.

M. Armenoult vient compléter ces observations. S'il va effectivement falloir retravailler sur les processus, il rappelle qu'une équipe sera encore sur place pour accompagner les agents. Cette équipe pourra s'appuyer sur le médecin de prévention, l'assistante sociale et le chargé de mission auprès de la direction sur ce sujet.

D'autre part, il y aura de nombreux allers-retours entre le siège de Paris et le siège de La Rochelle, qui permettra le transfert des pièces.

Il faut donc rassurer les agents, le processus est en train de se mettre en place. Il sera lancé en septembre.

On dénombre à ce jour environ une trentaine d'agents prêts à suivre le siège à La Rochelle.

La CGT regrette cependant qu'une délégation de l'agent comptable, pour la validation de la paye, ne soit pas sur place à La Rochelle, car cela va créer des difficultés dans le traitement de la paye.

M. Armenoult reconnaît que c'est un sujet sur lequel il faut encore discuter avec l'agent comptable.

M. Illionnet prend bonne note de cette remarque. L'information sera répercutée à M. Champon pour trouver une solution adaptée.

La FSU demande un point sur l'enquête lancée fin 2010 sur le volontariat pour 2012.

M. Bernard rappelle que cette enquête était la première brique du processus de repositionnement des agents qui ne partent pas à La Rochelle. Les chiffres précis seront de nouveau communiqués.

Les retours ont été présentés le 12 janvier 2011, mais comme de nombreux agents n'avaient pas encore répondu, l'enquête a été étendue jusqu'au 31 janvier.

Il y a eu 70 réponses sur 115 agents interrogés.

A partir de cette enquête on a pu identifier une trentaine de personnes à repositionner sur l'Île-de-France, dont 10 sensibles, pour lesquels le processus de repositionnement en 5 étapes sera lancé (*ce processus est en ligne sur l'intranet*).

Pour les agents de catégorie A, issus pour l'essentiel du MEDDTL, ceux-ci bénéficieront de l'appui de leur chargé de mission.

A ce jour, la DRH a donné son accord de principe, il reste à travailler avec les chargés de mission sur les modalités d'accompagnement.

Pour les autres agents (10 de catégorie B et 13 de catégorie C), va débiter la phase 2 du processus, à savoir l'identification des compétences, sous la forme d'atelier, et en lien avec le CVRH de Paris.

On passera alors à la phase 3 (au moins de septembre), à savoir l'identification et la recherche de postes. On bénéficiera alors de deux cycles de CAP (janvier et mai 2012).

La quatrième étape consistera en la candidature des agents sur les postes et l'accompagnement individuel.

M. Illionnet précise qu'il y a actuellement sur le siège, 43 candidats pour La Rochelle, auxquels on rajoute environ 5 agents des centres qui ont fait connaître leur souhait de trouver un poste sur La Rochelle. Il y a également 2 candidats des affaires maritimes.

La CGT souhaite compléter l'exposé de M. Bernard en précisant que des agents font des recherches de poste par eux-mêmes et qu'ils rencontrent des difficultés.

D'autre part, l'organisation syndicale souhaite que le repositionnement de ces agents se passe le mieux possible, et qu'ils puissent retrouver un poste de qualité.

M. Illionnet partage le souci du syndicat de permettre aux agents de trouver les postes les plus adaptés possibles. Pour ce faire, la direction s'est déjà rapprochée de la DRH du MEDDTL, et une chargée de mission dédiée à l'Etablissement va s'occuper d'accompagner la totalité du repositionnement des agents, en plus du CVRH et de ce qui est fait en interne à l'ENIM.

M. Bernard demande aux organisations syndicales qu'il lui soit fait retour (ou auprès de l'assistance sociale ou du médecin de prévention) des situations délicates dont ils auraient connaissance.

Pour la CGT, le problème vient de ce que la structure d'aide à l'agent n'est pas encore suffisamment reconnue.

D'autre part, l'organisation syndicale s'inquiète du fait qu'au-delà de retrouver un poste, l'agent de l'ENIM repositionné, risque de subir des blocages dans sa rémunération et dans la gestion de sa carrière.

Si le principe de la continuité de rémunération et de carrière sont affichées, la CGT avoue avoir des doutes quant à leur mise en œuvre réelle et regretterait de voir des agents pénalisés doublement par la localisation de l'établissement. Elle demande qu'un dialogue sur ce point soit engagé avec la DRH du MEDDTL.

M. Illionnet propose de regarder et traiter, au travers de cas concrets et d'exemples précis, ce problème.

L'UNSA-UPPAMer demande que le volet formation soit développé.

M. Illionnet répond que la formation dans le cadre de l'accompagnement lié à la localisation est un sujet déjà identifié.

### **3. Restructuration de l'Etablissement**

M. Illionnet rappelle qu'une réflexion sur un projet d'établissement a été lancée. Il s'agit là d'un projet collectif qui permettra de définir ce que va être l'ENIM dans les années à venir. Cette réflexion devra s'ancrer dans la COG, qui va définir, pour les trois années à venir, la trajectoire de l'établissement.

M. Bonnet définit le projet d'établissement comme étant la physionomie de l'ENIM d'ici 2 ou 3 ans.

Pourquoi ce projet ? Plusieurs raisons :

- dans le cadre de son passage en EPA, l'établissement est amené à signer une COG avec les pouvoirs publics. Il appartient au régime de proposer un projet de COG et c'est le projet d'établissement qui servira de socle à la proposition de l'ENIM auprès des pouvoirs publics pour l'élaborer ;

- d'autre part, l'ENIM apparaît assez peu actif dans la mise en œuvre des politiques publiques stratégiques, notamment sur le volet de la fraude et du contrôle interne ;

- l'établissement doit également participer pleinement à la politique de développement durable et doit donc élaborer un plan en interne pour réduire son empreinte écologique ;

- enfin, l'ENIM sort d'une période de trois ans d'incertitude quant à son avenir, il faut donc se mettre en dynamique sur du positif.

La réunion de l'encadrement du 4 mars dernier a permis de lancer ce projet d'établissement, qui sera élaboré dans ses grands axes au cours des trois prochains mois. L'objectif est qu'en juin les grandes options soient arrêtées.

Plusieurs sous-directions et bureaux ont été chargés d'examiner, élaborer et évaluer certaines pistes ouvertes.

On relève quatre grands axes :

- 1<sup>er</sup> volet : améliorer la qualité de service aux assurés clients ;
- 2<sup>ème</sup> volet : participation de l'ENIM aux politiques publiques ;
- 3<sup>ème</sup> volet : pilotage de l'établissement (*amélioration de la gestion du risque, du contrôle interne, revoir les relations entre le siège et les centres, mais également l'organisation des centres...*)
- 4<sup>ème</sup> volet : valorisation des ressources humaines, avec une politique salariale, une politique de formation...

Le prochain rendez-vous de l'encadrement aura lieu au mois de juin.

M. Illionnet répond à l'étonnement des organisations syndicales face à cette description des travaux en cours, en expliquant que l'établissement doit se moderniser, c'est une contrainte inhérente à l'évolution de la fonction publique et de la sécurité sociale.



#### **Débats :**

Pour la CGT il faut accompagner ces réformes de moyens humains et technologiques. D'autre part, le syndicat fait part à la direction de l'inquiétude que génère ce projet de service auprès des agents.

M. Illionnet répond que le projet de service intégrera les moyens nécessaires, et que la direction passera dans les centres pour expliquer ce qu'est un projet de service.

L'UNSA-UPPAMer fait le constat que cette évolution de l'établissement est absolument nécessaire, et qu'elle doit se faire vite. Il faudra que le personnel s'approprie le projet et la nouvelle façon de travailler.

#### **4. Point de situation sur le CLP de Bordeaux**

M. Illionnet revient sur les faits. La communauté urbaine de Bordeaux (CUB) a informé l'établissement par courrier officiel de la nécessité de créer un parc de stationnement public en raison de la création de la 4<sup>ème</sup> ligne de tramway sur le terrain et l'immeuble du CLP de Bordeaux.

En effet, cette ligne (qui passera devant le CLP), va réduire fortement les possibilités de stationnement. En conséquence, la CUB a annoncé l'engagement d'une procédure d'expropriation.

Le directeur a adressé un courrier au Président de la CUB, le 22 février 2011, lui demandant un rendez-vous afin d'étudier dans le détail les conséquences de cette décision pour le centre de Bordeaux. Cette demande a été réitérée par téléphone.

A ce jour, le Président n'a pas donné de réponse.

Trois options sont envisageables pour solutionner ce problème :

- Réaménager le bâtiment existant (peu envisageable compte tenu du coût et des délais assez courts)
- Rechercher un relogement sur Bordeaux
- Fermer le centre et répartir l'activité de Bordeaux sur les autres centres. Cette option a les faveurs de la direction du budget.



#### **Débats :**

La CGT informe les membres du comité de l'incohérence du calendrier des travaux. Entre ce qui a été annoncé dans le courrier au directeur, et l'information générale donnée, il y a un an d'écart. Or cette année pourrait être précieuse pour permettre de régler les choses au mieux.

Il y a donc effectivement besoin de faire préciser les choses, voire de négocier, d'autant que la CUB n'imaginait pas qu'il y aurait un impact sur les personnels de l'établissement.

L'enquête publique n'est toujours pas sortie.

La CGT se fait le relais du personnel de Bordeaux qui souhaiterait que l'option de « relogement » soit retenue.

Par ailleurs, le redéploiement des missions du centre de Bordeaux, avec ses spécificités, serait une difficulté de plus pour la bonne marche de l'Etablissement

En attendant la confirmation de l'impact sur l'établissement, il faut analyser ce dossier, grâce à des délais que l'on espère étendus par rapport à ce qui avait été annoncé.

La CGT s'étonne que l'option qui semble avoir la préférence du budget soit le redéploiement des missions du CLP, car avec les nouveaux objectifs de l'établissement et notamment son projet de service, déstabiliser l'ENIM avec la fermeture d'un centre peut paraître dangereux. Même s'il est plus facile de fermer un centre que s'engager dans la recherche d'un nouveau bâtiment, les conséquences de cette fermeture ne sont pas négligeables, notamment en matière de gestion de personnel, accroissement de la charge de travail des autres agents, les formations à envisager pour reprendre ces nouvelles missions...

Le directeur répond que l'avenir du centre de Bordeaux avait déjà été déjà été remis en cause, notamment compte tenu de son petit effectif et que, quelle que soit la solution retenue, la question de la fermeture de Bordeaux se posera un jour.

FSU souhaite savoir si la direction est prête à défendre le maintien des agents sur Bordeaux, malgré un avis contraire du budget ?

Le directeur répond ne pas avoir suffisamment d'éléments étayés et précis pour avoir une position arrêtée.

Il faut regarder le fonctionnement de l'établissement dans sa globalité et les possibilités de retrouver des points d'accueils convenables pour les 28 agents.

Le budget a sa position, la direction aura la sienne. Il rappelle que les décisions du CA peuvent faire l'objet d'un veto des tutelles.

FSU fait remarquer que cette décision aura un impact sur le moral des agents de chaque centre.

Pour UNSA-UPPAMer la solution de la fermeture entraîne à la fois un problème de repositionnement des agents, mais amène également vers une réflexion sur le redéploiement des tâches spécifiques de Bordeaux sur les autres centres. Il semble à ce jour très difficile de faire peser ces tâches sur des centres déjà surchargés.

Le directeur répond que si cette décision de fermeture était prise elle se traduirait par des recrutements.

Le directeur conclut temporairement ce dossier en rappelant qu'il faut attendre le rendez-vous avec le Président de la CUB pour avoir confirmation de la construction et des délais. Il souhaite une discussion sur le fond y compris sur les conséquences en matière de personnel.

### **III.- Fonctionnement de l'Etablissement**

#### ***1. Présentation du schéma directeur informatique***

M. Ubrig et Mme Robo présentent le schéma directeur informatique de l'Etablissement. Le powerpoint de présentation est joint à ce compte rendu en **annexe1**.



## **Débats :**

La CGT souhaite savoir si les difficultés de connexion aux outils sont dues à l'architecture technique de la division ? Cela a des répercussions sur la qualité du travail et les réponses données aux assurés.

M. Ubrig répond que s'il est normal que l'ouverture des applications soit longue, les problèmes de traitement sont liés au réseau.

La CGT demande s'il est prévu une évolution de l'outil CITRIX.

Il est répondu qu'une nouvelle version de l'outil existe. Mais il s'agit d'un projet lourd, tant en moyens financiers que de ressource. Sur 2011 il n'est pas prévu d'évolution.

Il est prévu de changer l'ensemble des postes informatiques sur 3 ans à partir de 2011.

*La séance est suspendue à 13h10 et reprend à 14h15.*

## **2. Le règlement intérieur du temps de travail**

La CGT demande que ce point soit reporté à un prochain CTP afin de se conformer aux préalables de forme décrits dans l'instruction du MEDDTL relative à l'ARTT.

Ainsi, le projet de règlement intérieur doit auparavant être concerté avec les représentants du personnel présents au CTP, mais également soumis à l'avis du CHS.

Il est convenu que le projet de règlement intérieur, sera retravaillé avec les organisations syndicales lors d'une réunion de concertation à fixer, puis sera soumis à l'avis du CHS et du CTP du mois de juin.

La CGT émet deux remarques sur la disposition relative au temps de « pause cigarette » pour lequel il est proposé de ne pas le comptabiliser comme du temps de travail effectif :

- l'emploi du terme « cigarette » dans le corps du projet de règlement intérieur, pour un régime de sécurité sociale n'est pas approprié,
- d'autre part, cela crée un cadre rigide à ce règlement qui n'est pas sa fonction première. Il s'agit là de management de proximité et non de règlement.

Ce point, mais aussi celui de l'obligation de badger durant la pause méridienne, notamment, devront être revus en séance de travail.

## **3. Mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR)**

Georges Armenoult présente le lancement de cette démarche.

La prime de fonction et de résultats doit être opérationnelle avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les agents relevant de la catégorie A.

### **⇒ Présentation générale**

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué la prime de fonction et de résultats pour l'ensemble des agents de la filière administrative (corps administratifs: administrateurs civils, attachés, secrétaires administratifs et adjoints administratifs ; et corps analogues comme celui des inspecteurs des affaires maritimes, des contrôleurs des affaires maritimes et celui des syndicats des gens de mer pour l'ENIM). Sont également concernés les emplois de conseiller d'administration. Ce texte précise notamment que la mise en œuvre de la PFR intervient au plus tard pour le corps des attachés et analogues au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Un arrêté du 22 décembre 2008 des ministres de la Fonction Publique et du Budget fixe les montants de références de la PFR pour ces corps. Ils sont classés pour l'ENIM dans le tronc commun et désormais dans la catégorie Etablissements publics au même niveau que les services déconcentrés et les services à compétence nationale. Il est rappelé que jusqu'à présent, du fait historique du positionnement de l'Etablissement en qualité de direction d'administration centrale, le régime indemnitaire du siège était servi sur cette assiette.

Ce nouveau dispositif qui se substitue à l'ensemble des différentes primes actuellement servies aux agents concernés, en simplifiant le régime indemnitaire tout en lui donnant plus lisibilité et de transparence.

Etroitement articulée avec la procédure d'entretien professionnel des agents, la PFR a vocation à être un véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines. Il s'agit d'un outil simple et pragmatique mis à disposition des différents managers stratégiques et opérationnels pour faciliter l'exercice de leurs responsabilités managériales.

La PFR comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (en euros) :

- une part « fonctions » (de 1 à 6) tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part a vocation à demeurer stable lors de l'occupation d'un poste mais pourra évoluer à l'occasion des changements d'affectation des agents pour tenir compte des responsabilités et sujétions liées aux nouvelles fonctions. Cette part absorbe la nouvelle bonification indemnitaire (NBI), qui à ce titre disparaît.
- une part « résultats » (de 0 à 6) tenant compte des résultats individuels, de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs et de la manière de servir. Cette part est appelée à évoluer chaque année lors de la procédure annuelle d'évaluation dans le cadre de l'entretien professionnel.

Enfin, cette indemnité, identique au régime social et fiscal des autres primes et indemnités, est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

#### ⇒ Mise en œuvre de la PFR

La date de mise en œuvre de la PFR pour les agents de la catégorie A de l'ENIM pourra s'effectuer courant 2011 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2011.

Il s'agit pour l'ENIM de déterminer, après avis du Comité technique paritaire, les montants minimum et maximum qui peuvent être attribués au titre de chaque part, sachant que les taux de référence sont déterminés par grade au sein d'un arrêté commun à l'ensemble des ministères.

**La part fonction (F)**, est liée aux fonctions exercées et repose sur une typologie des postes occupés par les personnels concernés. Celle-ci a été définie pour le corps des attachés et les inspecteurs des affaires maritimes par grade, (attaché et attaché principal et inspecteur et inspecteur principal) et par emploi (emploi fonctionnel de conseiller d'administration).

La cotation des postes ainsi établie tient compte des responsabilités exercées, du niveau d'expertise, de leurs conditions particulières d'exercice. A chacun de ces niveaux correspond l'application d'un coefficient multiplicateur qui est compris entre 1 et 6.

L'Etablissement conduit une réflexion générale à partir d'un projet de service sur ses orientations stratégiques qui ne manqueront pas d'impacter sensiblement l'organisation actuelle. Cet exercice va conduire à une cotation objective à partir de critères, en limitant le nombre de catégories de fonctions à échelle de 4 ou 5 maximum. L'objectif est à la fois d'assurer une différenciation au vu des responsabilités exercées tout en conservant des perspectives de mobilité fonctionnelle des agents.

**La part résultats (R)** est liée à la performance (résultats individuels) et à la manière de servir de l'agent. Ainsi, la modulation intègre, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés. Son montant est révisable chaque année à la suite de l'entretien professionnel à l'intérieur d'une enveloppe de crédits décidée par la direction.

Le système transitoire en 2011 prévoit une garantie à titre individuel du maintien en montant du régime indemnitaire perçu en 2010 à situation administrative inchangée (position administrative, affectation, quotité...).

Cette information sera complétée lors du CTP prévu en juin 2011 sur les échelles de cotation mises en place.



#### **Débats :**

La CGT souhaite savoir comment il sera procédé concrètement s'agissant de la cotation des postes.

Il est répondu que c'est la direction qui définira le profil des postes en fonction de divers critères comme la responsabilité, l'encadrement...

La CGT rappelle que la mise en place de la PFR a un effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, comment cela va-t-il se traduire ?

Il est proposé de maintenir en 2011 le régime indemnitaire de 2010.

La CGT demande également confirmation du fait que l'intégralité des primes actuelles (dont la NBI) sera remplacée par la PFR.

Cela va donc impacter sur la cotisation retraite.

M. Armenoult propose d'établir des tableaux comparatifs des situations.

La CGT rappelle sa position de méfiance quant à l'individualisation des rémunérations.

L'UNSA-UPPAMer revient sur le F de fonction. Un agent peut se sentir dévalué si l'on attribue une cotation de 1 à son poste. D'autre part, ces postes là risquent d'être difficilement pourvus du fait de leur faible cotation.

#### **IV.- Questions diverses**

La CGT a transmis à l'avance sa liste de question. Certaines de ces questions ont déjà été traitées en séance.

##### **- le bilan personnel 2010**

M. Armenoult répond que l'an dernier un document présentant l'évolution des effectifs, l'évolution des rémunérations, les maladies, les arrêts de travail, le temps de travail... avait été préparé. Ce document n'avait pas été diffusé. Ce bilan 2009 est joint à ce PV pour information **en annexe 2**.

Ce document a été mis à jour pour 2010. Il sera présenté en juin, lors de la prochaine séance du CTP.

##### **- Date de la tenue de la nouvelle CCP pour les contractuels (plusieurs départs) ?**

La prochaine réunion de la CCP n°2 sur les contractuels 46 aura lieu le 6 mai 2011.

##### **- Information concernant les retards d'avancement d'échelon**

La CGT demande que la DRH du SG, qui s'occupe des avancements, soit saisie officiellement et que les agents soient tenus informés.

##### **- Etat d'avancement de la modernisation des 3 chaînes et nouveaux métiers**

La direction répond qu'il est encore trop tôt pour donner une réponse, il faut attendre la fin du projet de service.

Ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain CTP en point d'information.

##### **- Bilan de l'ARTT 2010 (écrêtage par catégories et par site)**

M. Armenoult répond que le bilan de l'ARTT 2010 se retrouve dans le bilan social.

Quelques chiffres globaux :

- en 2009, 4 572 h ont été écrêtées ;
- en 2010, ce chiffre est de 4 763 h.

Il est proposé de faire une analyse plus fine de ces chiffres, pour savoir qui fait du temps en trop, pourquoi et où ?

**- Information sur le régime indemnitaire des agents**

La CGT revient sur la prime de 450€ qui a bien été versée aux agents de catégorie C. Elle souhaite savoir si la prime de 200€, donnée au MEDDTL aux agents de catégorie B sera versée à l'ENIM et si non, pourquoi ?

M. Armenoult répond que l'établissement est totalement autonome sur le versement de ces primes. A la demande des organisations syndicales, il avait été accordé de verser la prime aux agents de catégorie C.

Pour les catégories B, le problème n'ayant pas été encore posé, il faut traiter la question.

D'autre part, pour certains grades des syndics de gens de mer, il semble que le régime indemnitaire soit moins favorable dans l'établissement que dans le ministère.

Il faut vérifier ce point.

La CGT demande un alignement indemnitaire pour les corps identiques gérés par le MEDDTL.

Le directeur prend en compte ces demandes, mais rappelle, qu'en accord avec le conseil d'administration, l'établissement devra se doter d'une politique sociale et salariale autonome et ne plus tenir compte des évolutions ministérielles.

La CGT demande enfin que ces questions de politique générale indemnitaire, soient abordées en CTP, dès le mois de juin.

**- Remboursement des frais de mission**

La CGT revient sur les retards dans les remboursements de frais de mission intervenus ces derniers mois en fin de gestion.

Si cette difficulté devait se reproduire en fin d'année 2012, pourrait-il y avoir des avances sur frais de mission ?

La direction reconnaît que c'est une réelle difficulté, et que cette question sera étudiée. Il pourra être proposé de limiter la période de clôture comptable.

**- Sur la politique de traitement des frais de transport de l'établissement**

La CGT s'interroge sur la pratique imposée par la fonction publique, de faire voyager l'ensemble des agents en seconde classe.

Cette pratique s'impose-t-elle à notre établissement public, qui n'applique pas cette politique ? Doit-on uniformiser ?

M. Bonnet répond que la politique de traitement des frais de transport est que tout le monde voyage en seconde classe, y compris la direction, or situation très particulière qui sera étudiée au cas par cas. La date d'effet de cette mesure au sein de l'établissement est le 1<sup>er</sup> avril 2010.



L'ordre du jour étant épuisé, M. Illionnet lève la séance à 16h30.

Le Président du CTP

Le secrétaire adjoint de séance

Le secrétaire permanent

**Philippe ILLIONNET**

**Olivier DROFF**

**Nathalie FARGANEL**