



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

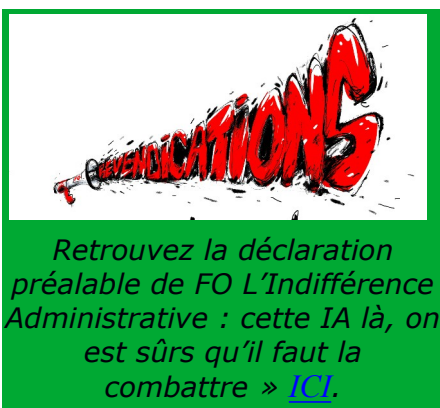
Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM)

Décrypt-inFO

Comité Social d'Administration du 8 octobre 2026

La carte des entrées



Retrouvez la
plateforme de
revendication
de FO sur l'IA
[ICI](#).



Les plats de résistance

- Contexte général :

« Personne n'annonce des schémas d'emplois négatifs avec gaieté de cœur surtout sur des politiques publiques qui nous tiennent à cœur mais la contrainte extérieure sur les finances publiques pèse ». Pour FO, l'heure n'est pas à la résignation !

- Foncière de l'Etat :

FO réaffirme son opposition à cet EPIC qui fera payer aux services un loyer pour leurs propres bâtiments, un levier pour leur faire rendre des surfaces. Le SG obtient un siège au CA au titre de porteur de politique publique. Les garanties pour les agents mis à disposition restent renvoyées à plus tard.

- **Projets statutaires DGAC :** Revalorisation salariale de l'ensemble des agents. FO seule issue du protocole signé par FO.

- Intelligence artificielle :

Le rapport IGEDD pose un bon diagnostic : 141 projets, aucun pilotage. FO dépose sa plateforme de revendications et exige qu'aucune suppression d'emploi ne soit faite en lien avec l'IA ainsi que le maintien des compétences métier. L'administration promet d'ouvrir rapidement les discussions.

- Emploi fonctionnel direction des lycées maritimes :

Un statut au rabais : pas de bonification indiciaire, 8 ans maximum, IFSE sans garantie, progression de carrière conditionnée à une mobilité sur 24 postes possibles, financement sur la masse salariale de l'ensemble des agents. FO seule à voter contre.

- **Projets statutaires Agriculture :** Accès aux emplois de CMAE harmonisé, avec une sauvegarde salariale. FO vote pour et demande des critères de nomination transparents.

Le détail des ingrédients : à retrouver ci-après !

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

Suite aux déclarations préalables des organisations syndicales, dont celle de FO ICI, l'administration apporte les éléments de réponse ci-après :

- Sur l'indifférence administrative : le SG s'engage pour résoudre les problèmes de paye. Il n'admet pas une institutionnalisation des dysfonctionnements.
- Sur la chaîne RH : la DRH partage sur la qualité de service que l'on doit aux agents. Un chantier de passage en revue de l'ensemble des processus est en cours à la DRH : par ex sur les informations préalables de rejet de paye qui n'étaient plus remontées à la DRH et qui devraient le redevenir.
- Sur l'atterrissage des crédits de masse salariale 2026 : en cours de travail mais la conclusion semble être que la contrainte sur le schéma d'emplois ne permettra pas de consommer l'ensemble de la masse salariale. Cela constitue une marge mais elle n'est pas à la hauteur des dérapages de crédits par ailleurs. FO réagit fortement à ces propos en précisant que le schéma d'emplois fait peser une charge de travail énorme sur les agents sans qu'on puisse leur rendre la masse salariale non consommée : c'est un problème social, la triple contrainte étant toujours perdante-perdante ! SG : L'année prochaine, on aura des crédits de masse salariale plus confortables mais avec des mesures catégorielles quasi-inexistantes. On pourrait se projeter sur l'utilisation de cette marge... mais comment ? Espoir mais en fait non... Le fort risque est de se faire réaligner la masse salariale sur le plafond d'emploi. FO ne « lâchera pas l'affaire » !
- Sur le pilotage des effectifs : En cette année d'élections, l'administration a essayé d'avoir un monitoring fin auprès des différentes ZGE en prenant des risques, en permettant de recruter plus avant l'été. Ils souhaitent avoir donné la pleine utilisation du plafond d'emploi aux services surtout dans un contexte de réduction du schéma d'emploi. FO rappelle qu'une meilleure organisation des mobilités tout au long de l'année est également nécessaire afin d'améliorer ce pilotage et qu'elle a fait des propositions concrètes. Le SG en prend bonne note.
- Le SG confirme le maintien du point Quasi-Statut Environnement à l'ordre du jour du CSAM de lundi. Il espère que nous aurons l'occasion d'en discuter. FO y reviendra...
- Sur l'IA : à ce stade l'idée de nouer la discussion avec nous démontre la volonté d'avancer sur ce sujet. Il n'a pas l'impression d'avoir de divergence de point de vue.
- Sur l'adaptation au changement climatique : vigilance particulière. La ministre a remis un rapport avec demande de moyens pour mise en œuvre. Il est en cours d'examen à Matignon et ce sera une réponse à la réponse sur notre bâti et les établissements publics
- Réorganisation de l'administration centrale : l'objectif d'une administration forte, lisible est partagé...pas la solution !!
- Sur le déblocage des journées de télétravail : le SG n'aime pas parler en général mais évidemment, le responsable de service a à sa main des possibilités de souplesse individuelles.
- FO relance également la possibilité d'une journée de récupération par mois. Le SG prend note.

Point n°1 - Foncière de l'Etat (pour information)

Intervenant : Laurent JANVIER - FEETS-FO

De quoi parle-t-on ?

Créé par la loi du 18 août 2026, l'établissement public immobilier et foncier de l'État (EPIFE) remplacera l'AGILE au 1er janvier 2027, sous la forme d'un EPIC. Il deviendra progressivement propriétaire d'une partie du parc immobilier de l'État, qui lui sera transféré à titre gratuit. Il louera ces biens aux administrations occupantes, à 66 % du prix du marché plus les charges, et en assurera l'entretien, la rénovation et la valorisation. Il sera financé par les loyers, les cessions et l'emprunt. Une phase pilote débutera le 1er avril 2027 sur cinq cités administratives en Normandie et dans le Nord, où sont présents 234 agents du pôle ministériel. Selon l'administration, ce pilote est sans impact RH pour le ministère, mais son impact financier reste « à consolider » et la compensation des loyers par le programme 348 est « en cours de calcul ».

Les positions de FO :

Avant de démarrer sur le sujet, FO rappelle qu'il n'y a pas si longtemps ce ministère était le fer de lance de la conduite d'opérations pour l'ensemble des ministères et qu'ils n'avaient pas l'air de s'en plaindre. C'est la décision de fin de la conduite d'opération et de l'ingénierie publique qui nous amène aujourd'hui à ces constats.

Vous nous présentez la Foncière de l'État pour simple information. FO rappelle son opposition constante à ce projet, exprimée à plusieurs reprises ici comme au niveau de la Fonction publique. Notre fédération l'a encore réaffirmée le 23 septembre au CSFPE, où le décret relatif aux personnels a recueilli un vote contre unanime. Il est réexaminé demain matin.

Même si les effectifs du ministère ne sont pas touchés pour l'instant, nous souhaitons insister sur deux points : le pilotage et la situation des agents.

Le pilotage, d'abord. Notre ministère porte la politique de transition écologique de l'État. Nous l'avons vu à diverses reprises, y compris en CSAM budgétaire la semaine dernière : les enjeux sont considérables. Or, pour ses propres bâtiments, votre présentation réduit notre pôle ministériel au rôle d'occupant qui « acquitte des loyers ». La DIE définit la politique immobilière. L'EPIFE, placé sous la tutelle du ministre chargé des domaines, « analyse les besoins et propose les solutions ». Où est le ministère de la Transition écologique dans cette chaîne de décision ?

Quels outils notre ministère conservera-t-il pour impulser la transition de son propre parc ? Quels crédits ? Quelle place dans la gouvernance de l'EPIFE et dans son contrat d'objectifs ? Et quelles compétences bâtimentaires, alors que la loi autorise l'établissement à recourir aux marchés de partenariat et aux marchés globaux de performance énergétique, c'est-à-dire à externaliser ?

Cette question du pilotage est indissociable de celle des moyens. Vous écrivez que « l'EPIFE ne décidera ni de l'implantation des services publics, ni de la stratégie immobilière de l'État ». Soit, mais encore faut-il que les ministères aient les compétences et les moyens financiers d'exprimer et de défendre leurs besoins ! Or l'objectif de cette réforme est de réduire de 25 % le parc immobilier de l'État. Le loyer n'est donc pas neutre : c'est un levier pour pousser les services à rendre des surfaces. Nous avons déjà vu ce que cela produit sous prétexte de télétravail : densification, flex office, dégradation des conditions de travail.

Et comment ces loyers seront-ils financés ? Vous indiquez que le programme 348, aujourd'hui dédié à la réduction de l'empreinte écologique du parc, servira à les compenser. Des crédits de rénovation vont-ils désormais financer des loyers ? L'impact financier reste d'ailleurs « à consolider ». Les 234 agents du ministère présents dans les cités pilotes doivent savoir ce que cela signifiera pour leurs services. Petit rappel

d'ailleurs, vos chefs de service restent responsables des conditions de travail de leurs agents, mais avec quels moyens dans cette organisation ?

Le ministre a lui-même annoncé que la foncière ciblerait d'abord les bâtiments où les gains sont « les plus rapides ». La transition risque donc de se faire là où c'est rentable, par la cession et la réduction des surfaces, et non là où les besoins sont les plus lourds. Pour FO, la transition écologique doit être négociée, non punitive et pilotée au plus près des réalités locales. Elle doit d'abord améliorer les conditions de travail des agents. Elle ne peut pas servir de paravent à une logique marchande et à une privatisation programmée du patrimoine public.

Second point : la précarité. Les agents seront mis à disposition de l'EPIFE pour trois ans au maximum, à temps plein ou à temps partiel. Et ensuite ? Une prolongation ? Un retour garanti, au même niveau et dans la même résidence ? Ou une pression pour basculer vers un contrat de droit privé de l'EPIC ? Une mise à disposition limitée à trois ans auprès d'un établissement industriel et commercial n'est pas

une garantie, c'est un sursis. Et une mise à disposition à temps partiel place l'agent entre deux employeurs. Vous dites qu'aucun agent n'est « actuellement » concerné. C'est justement maintenant, avant l'extension, qu'il faut des garanties. Nous demandons d'ailleurs les modèles de convention ministère-EPIFE.

Aux côtés de la FGF-FO, nous exigeons une transparence totale sur les coûts réels de cette réforme, avec une évaluation indépendante de ses impacts sur les budgets, les effectifs et les conditions de travail. Avant de savoir si cela ne débouchera au final que sur un EPIFE-Gadget, nous exigeons également un bilan du fonctionnement actuel d'Agile, a minima sur les cités de Lille et Rouen qu'elle gère déjà.

À retenir des débats :

Le SG rappelle le caractère très progressif de cette réforme. Il rejoint une grande partie des questions et des points de vigilance. Le déploiement très progressif permettra de lever ces questions et d'y répondre.

Le constat d'une dégradation du patrimoine immobilier est avéré. L'outil doit répondre de manière pragmatique à cela. Le gouvernement souhaite s'assurer au préalable que cet outil fonctionne.

Concernant le pilotage et le portage de politique publique, le ministère de l'écologie n'est pas qu'un occupant mais aussi un prescripteur. C'est ainsi que le SG a porté le fait d'être présent au sein du CA non pas seulement au titre d'occupant mais également en tant que porteur d'une politique publique ; ce qu'ils ont a priori obtenu.

Sur la partie RH : une ordonnance sera présentée dans 3 ans. La sortie sera traitée à la sortie... La préférence qu'ils ont, sans présumer de ce qu'il y aura en 2027, c'est de ne pas avoir des bouts d'agents ce qui permet d'examiner les accompagnements RH dont ils ont l'habitude.

Sur les conventions : travail en cours mais ils nous transmettront une fois fait.

IMMOBILIER :
L'ÉTAT LANCÉ À GRANDE VITESSE
PROCHAIN ARRÊT : SOUFFRANCE AU TRAVAIL



Point n°2 - Rapport de mission IGEDD n° 016275-01 (février 2026) « Déploiement de l'intelligence artificielle (IA) au sein du pôle ministériel transition écologique, aménagement du territoire, transports, ville et logement » (pour information)

Intervenante : Malvina CAUBERE - FEETS-FO

De quoi parle-t-on ?

À la demande du secrétariat général, l'IGEDD a conduit une mission sur le déploiement de l'intelligence artificielle dans le pôle ministériel. Son rapport, publié en février 2026, dresse d'abord un état des lieux des usages et des projets existants, en administration centrale, dans les services déconcentrés et chez les opérateurs. Il en tire ensuite des recommandations sur la stratégie, la gouvernance, l'évaluation des projets, la formation des agents et le dialogue social. Ce rapport a été présenté au CSAM, en vue de la stratégie ministérielle sur l'IA à venir.

Les positions de FO :

Ce rapport, nous l'avons demandé à votre prédécesseur en FSM. Nous remercions la mission pour un travail sérieux, documenté, et pour avoir pris le temps d'entendre les organisations syndicales.

Nous notons toutefois que ce rapport a été remis en février 2026. Depuis, les usages ont continué de se développer et il est donc temps que le dialogue social prenne toute sa place.

Notre position de principe n'a pas changé. Pour la FEETS-FO, l'IA n'est pas une technologie ordinaire. Comme Internet en son temps, elle aura des conséquences durables sur nos missions, nos emplois, nos conditions de travail et notre relation aux usagers. Elle peut être une opportunité pour le service public, mais seulement si son déploiement est maîtrisé, concerté, évalué et accompagné. Une charte d'utilisation, une promptothèque et des « cafés de l'IA » ne constituent pas une politique.

Ce que nous retenons du rapport

Le diagnostic de l'IGEDD rejoint largement ce que FO dit depuis le début.

D'abord, le constat d'une absence de pilotage. 141 projets recensés, trois feuilles de route depuis 2021 sans plan d'action ni évaluation, un comité « Numérique et IA » réuni une seule fois, une charte éthique « peu connue et peu appliquée ». C'est exactement ce que nous dénonçons : on ne gouverne pas une transformation de cette ampleur avec une charte.

Ensuite, la lucidité sur les limites de l'outil. La mission écrit qu'une IA appliquée sans revoir les processus crée de nouvelles tâches de commande et de contrôle sans réduire les anciennes. Elle alerte sur l'effet rebond, sur la perte d'expertise et d'esprit critique, sur l'effet « boîte noire » incompatible avec la motivation des décisions qui font grief. Elle rappelle que les gains, s'ils viennent, demandent 18 à 24 mois par cas d'usage. Ce sont nos arguments.

Enfin, plusieurs recommandations vont dans le bon sens : un socle de formation obligatoire pour tous, l'évaluation systématique de l'impact environnemental, la priorité aux modèles souverains, le dialogue social à tous les niveaux et pas seulement en formation spécialisée, et l'idée d'un accord-cadre ministériel sur l'IA. Sur ce dernier point, nous prenons la mission au mot.

Nos désaccords avec le rapport

Mais un bon diagnostic ne fait pas une bonne politique. Sur plusieurs points, le rapport nous inquiète.

Les études d'impact. La mission « dissuade » le ministère de s'engager sur des

études d'impact, jugées trop théoriques et susceptibles de « brider l'innovation ». Nous sommes en désaccord total. La FEETS-FO exige des études d'impact préalables à tout déploiement, sur l'emploi, les conditions de travail et la santé, la qualité du service rendu, l'énergie et le budget, les risques juridiques et la sécurité des données. Elles doivent être réalisées par des organismes indépendants ou sous le contrôle des instances, et non par la seule administration. Un cadre d'analyse de la valeur rempli par le porteur de projet, sans contradiction, n'est pas une étude d'impact.

L'emploi. La mission reconnaît n'avoir trouvé aucune GPEC récente au ministère. Elle cite, parmi les usages possibles des gains de productivité, les « gains de poste ». Elle donne en exemple le Cerema et son objectif de 10 % de productivité, soit 200 à 250 ETP. Nous voulons des mots clairs : aucune suppression d'emploi, directe ou indirecte, liée à l'IA. C'est aussi ce que porte la FGF-FO dans la négociation Fonction publique, où elle refuse le mot « prioritairement » qui laisse la porte ouverte à un fléchage budgétaire des gains.

Une gouvernance sans les représentants du personnel. COSTRAT trimestriel, COPIL mensuel, six groupes de travail dont un sur « l'accompagnement du changement » et un sur « risques et éthique » : à aucun niveau les représentants du personnel ne siègent. Le dialogue social est renvoyé à un point « régulier » à l'ordre du jour des instances. Ce n'est pas suffisant. Il y a en particulier un sujet sur l'évaluation des risques.

L'évaluation des agents. La mission propose d'ajouter au compte rendu d'entretien professionnel une ligne « capacité à utiliser les outils d'IA » et d'analyser qualitativement les requêtes faites sur le Piag. Nous mettons en garde : pas d'évaluation sur une compétence pour laquelle l'agent n'a pas été formé, et pas de surveillance des usages individuels qui ne dirait pas son nom.

La compétence métier, angle mort du rapport. La mission l'écrit elle-même en annexe 4.4, en tirant les leçons de son propre usage de l'IA : le risque de laisser passer biais et hallucinations diminue avec l'expertise du relecteur, et certaines hallucinations élaborées ne sont repérables que par de fins connaisseurs du sujet. Elle relève aussi le risque de perte d'expertise (§4.1) et note qu'une IA peut égaler un juriste débutant, mais pas l'expert qu'il deviendra avec les années (§6.1).

Or aucune des dix recommandations ne dit comment conserver ces compétences : les formations proposées portent sur l'usage de l'IA, pas sur le métier. Le paradoxe est là. Cette expertise se construit en faisant soi-même les tâches que l'IA prend en charge : instruire, rédiger, synthétiser, vérifier. Si les agents ne les font plus, qui saura demain relire l'IA et corriger ses erreurs ? Une compétence perdue ne se rachète pas sur étagère : il faut des années pour la reconstituer, et parfois on ne le peut plus.

Les angles morts. Le rapport est quasi muet sur la responsabilité juridique des agents en cas d'erreur de l'IA, sur la réversibilité des systèmes, sur le maintien de l'accueil humain des usagers. Et il le dit lui-même en note : les agents des DDI relèvent des outils numériques du ministère de l'Intérieur. Autrement dit, les collègues de DDT et DDTM qui portent nos politiques publiques n'ont pas accès à la plate-forme sécurisée de leur ministère. C'est inacceptable.

FO a adopté une [plateforme de revendications ministérielle](#) que nous vous remontons aujourd'hui. Au niveau Fonction publique, notre ligne est la même : des droits opposables, pas du droit souple. Nous attendons que la stratégie ministérielle reprenne les points définis dans cette plate-forme.

Enfin, pour que ce rapport ne finisse pas dans un tiroir, ou pire, qu'il ne soit appliqué qu'à moitié, nous vous demandons aujourd'hui des réponses précises.

- **Un accord-cadre ministériel ?** Le rapport vous invite à l'envisager. Si vous envisagez une négociation, dans quels délais et sur quelles thématiques ?

- **Un engagement écrit sur l'emploi.** Pouvez-vous nous confirmer, aujourd'hui, qu'aucune suppression d'emploi ne sera justifiée par l'IA dans la stratégie ministérielle ?
- **La stratégie ministérielle en CSAM avant adoption.** La recommandation 9 prévoit une stratégie IA. Nous demandons qu'elle soit présentée et débattue ici avant d'être arrêtée, et non après.
- **Un volet « compétences métier » dans cette stratégie.** Identification des compétences critiques à préserver, maintien des formations métier, tutorat, et un critère dans le cadre d'analyse de la valeur vérifiant que chaque projet ne dessaisit pas les agents de leur expertise.
- **Les représentants du personnel dans la gouvernance.** Soit dans les groupes de travail « risques et éthique » et « accompagnement du changement », soit dans un comité de supervision dédié.
- **L'accès des agents des DDI aux outils du ministère.** Quelle démarche engagez-vous auprès du ministère de l'Intérieur pour que les collègues des DDT et DDTM aient accès au Piag ou à une plateforme équivalente et sécurisée ?
- **Pas de critère IA dans l'entretien professionnel ni d'analyse des requêtes individuelles** sans passage préalable en instance et sans formation préalable de tous les agents.
- **Un bilan de l'action 12 du plan RPS 2024-2027** sur l'impact de l'IA, présenté en formation spécialisée ministérielle.
- **La position du ministère dans la négociation Fonction publique.** Le pôle ministériel portera-t-il, auprès de la DGAFP, les garanties de non-substitution, de responsabilité et de réversibilité que nous défendons ? Et sur l'environnement, votre inspection vous recommande de porter l'évaluation environnementale des systèmes d'IA à l'échelle interministérielle (recommandation 5). Or les études d'impact prévues par le projet d'accord portent sur le service rendu et les conditions de travail, pas sur l'impact environnemental. Demanderez-vous qu'il y soit intégré ?



La mission conclut qu'il faut placer « l'humain et l'éthique au cœur du dispositif ». Nous partageons cette conclusion. Mais placer l'humain au cœur, ce n'est pas une formule : c'est un emploi garanti, une responsabilité protégée, une formation avant l'outil, un droit de dire stop et des représentants du personnel associés avant que tout soit décidé.

Force Ouvrière sera vigilante sur cinq points : que le dialogue social ne soit ni contourné ni court-circuité ; que les agents ne soient pas laissés seuls face à cette transformation ; que les usagers, en particulier les plus fragiles, gardent un service public humain ; que les suppressions d'emploi ne se fassent pas sous couvert de

modernisation ; que la responsabilité des agents soit protégée face aux aléas des systèmes.

L'IA ne doit devenir ni un outil de compression des moyens, ni un outil de pilotage des personnels, ni un prétexte pour contourner nos instances.

À retenir des débats :

Précisions de compréhension de la part de l'IGEDD : ils n'ont pas trouvé d'exemples d'études d'impact dans leur parangonnage le fait qu'ils ne savent pas trop comment le faire. Ils se basent sur l'outil DIAL IA.

Sur les enquêtes sur les prompts, le but est de comprendre comment l'outil est utilisé, pas d'espionner.

Responsabilité de la production : cela dépend du cas d'usage mais les doctrines commencent à être claires sur la mention de l'aide de l'IA. Cela signifie désormais que si l'on écrit plus que l'IA a été utilisée, la responsabilité est entièrement sur l'agent qui est censé avoir relu.

Expertise et comment on conserve l'expérience : pas de recommandation mais en effet il y a un sujet sur le démarrage et l'accompagnement. Il faudra trouver des formes hybrides pour amener l'esprit critique. Ce seront des parcours nouveaux, à inventer.

DRH : on partage le diagnostic qu'il y a urgence et c'est un sujet transversal. Ils ont été très actifs sur les négociations sur l'accord cadre au niveau FP. Globalement le projet d'accord présenté par la DGAFP leur paraît un bon point de départ pour des négociations ministérielles. La DGAFP a prévu qu'un certain nombre de chantiers soient ouverts dans la foulée pour décliner l'accord. Il est nécessaire d'avoir ce cadre pour voir ce qui pourra être fait en négociation ministérielle.

Sur la formation, très en attente que la formation soit élaborée au niveau interministériel.

Sur la gouvernance, ils y réfléchissent déjà et pris en compte les recommandations dans les réorganisations en cours (au sein du SG).

Sur le dialogue social : on partage tous la conviction que les suites de ce rapport vont être au cœur de notre futur agenda social mais en même temps ils n'attendent pas d'avoir finalisé l'agenda social pour lancer rapidement les discussions.

Ils ont noté les instances dans lesquelles on souhaite être et les sujets sur les études d'impact : il faut être cadrant et agile.

Objectif de structurer le sujet et de structurer le dialogue social. C'est un premier échange qui ouvre la voie à de très nombreux échanges.

FO réaffirme en conclusion que, accord ou pas accord, ce sujet sera un sujet majeur et transversal pour les instances ministérielles du prochain mandat (CSAM, F3SCTM, CMFP). FO alertant sur le risque de fracture numérique ++, et sur la nécessité que le développement de l'IA n'emporte aucune punition ou stigmatisation individuelle ou collective, et justifie au contraire de récompenses pour s'inscrire dans une transformation majeure (l'évolution des missions justifiant pas exemple des plans de requalification).

Point n°3 - Création d'un emploi fonctionnel pour les personnels de direction des lycées professionnels maritimes

- Projet de décret relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes (pour avis)
- Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle maritimes (pour avis)
- Projet d'arrêté fixant le nombre d'emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes au sein des lycées professionnels maritimes (pour avis)
- Projet d'arrêté fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes (pour avis)
- Projet d'arrêté portant application aux emplois d'encadrement de l'enseignement de la formation professionnelle maritime du décret n°2014-513 n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (pour avis)

Intervenante : Stéphanie FERRARI-PAILLET - SNP2E-FO

De quoi parle-t-on ?

L'objectif recherché par ces textes : créer un statut d'emploi fonctionnel pour les directeurs/directrices et adjoints pour ces postes. C'est une avancée très importante pour la DGAMPA qui permet de valoriser ces personnels qui ont des responsabilités importantes.

C'est une avancée majeure, importante et attendue de la part de la DGAMPA.

Le dispositif est largement inspiré du dispositif présent au MAASA pour les lycées agricoles.

Mais quelques dispositions modifiées à la marge :

- l'échelon sommital est un échelon normal et non un échelon spécial
- sur l'indemnitaire : pas de NBI car la DGAFP n'accepte plus les bonifications indiciaires mais ils ont essayé de compenser au maximum avec l'IFSE.

Sur les titulaires des postes actuels, ils ont considéré qu'ils sont réputés respecter les conditions, et ils auront devant eux 4 ans renouvelables une fois.

Pour les titulaires, il n'y a aucune perte indemnitaire et après simulation, tous y gagnent.

Les positions de FO :

FO prend acte de l'aboutissement d'un travail mené depuis des années sur la situation des directeurs de lycées professionnels maritimes et de leurs adjoints. Nous constatons que le résultat n'est toujours pas satisfaisant.

FO déplore également le manque d'échange avec les directeurs et adjoints en amont de ce projet. Pas de document de travail fourni ni de proposition de négociation !

Le rapport de présentation documente lui-même le poids de ces fonctions : un budget moyen de 1,9 million d'euros hors masse salariale, des équipes qui peuvent compter jusqu'à 75 agents de statuts différents, un chef d'établissement qui ordonnance les recettes et les dépenses, représente l'établissement en justice et l'État en son sein. Il reconnaît aussi que les 24 agents concernés n'ont aujourd'hui aucun statut d'emploi spécifique.

Le rapport présente ce statut comme une avancée majeure, qui offrirait aux agents « des garanties en matière de rémunération et de carrière ». La réalité du décret est tout autre.

Aucune garantie de carrière dans le cadre d'un statut d'emploi !

La nomination est prononcée pour quatre ans, renouvelable une fois. Au bout de huit ans, l'agent quitte son emploi, quelle que soit la qualité de son travail, et retourne dans son corps d'origine. Le texte ne prévoit ni accompagnement, ni garantie d'affectation pour cette sortie. Les seules protections sont un maintien jusqu'au 31 août quand l'échéance tombe en cours d'année scolaire, et une prolongation pour ceux qui sont à moins de deux ans de la retraite. La prolongation jusqu'au 31 août est surtout une protection pour l'administration !

Expérience vécue par des collègues à l'agriculture qui n'ont eu d'autre choix que d'accepter un poste (hors choix personnel) sous peine d'un retour sur le corps d'origine !

Pendant ces huit ans, l'article 6 permet de retirer l'emploi « dans l'intérêt du service ». Le texte n'impose ni motif, ni procédure. Un directeur qui dirige jusqu'à 75 agents et ordonnance le budget de l'établissement peut perdre son emploi sans que rien ne l'encadre.

La grille elle-même dément l'idée d'une carrière. Un directeur qui entrerait au premier échelon du groupe I n'atteint la hors échelle A qu'après neuf ans et demi, et la hors échelle B après douze ans et demi. Un adjoint qui entrerait au premier échelon du groupe II atteint l'indice 1027 après quatorze ans. La durée maximale sur l'emploi est de huit ans. Le haut de la grille est donc hors de portée de ceux qui occupent réellement ces postes.

Le rapport affirme que le statut est « cohérent et articulé notamment avec celui du ministère chargé de l'agriculture ». Sur la grille, c'est exact : les indices et les durées d'échelon sont ceux des groupes II et III agricoles. Mais l'articulation s'arrête là. De plus, à l'agriculture, il y a un **groupe I**.

Les directeurs et directeurs adjoints des établissements agricoles bénéficient d'une bonification indiciaire, prévue par le décret 90-1100 et confirmée par l'article 10 du décret de 2019. Selon la catégorie de l'établissement, elle va de 100 à 150 points pour les directeurs et de 55 à 80 points pour les adjoints. Le texte soumis au vote aujourd'hui ne prévoit pas de bonification indiciaire. Mettre au même niveau une bonification indiciaire et des indemnités n'est pas acceptable puisque les primes ne rentrent pas en compte dans le calcul de la pension.

Il y a donc une réelle inégalité de traitement entre un directeur de LPM et un directeur de lycée agricole. Dès lors, l'objectif annoncé de meilleures possibilités de mobilité entre les deux ministères ne peut pas être atteint.

FO demande l'attribution d'une bonification indiciaire aux directeurs et aux adjoints des lycées professionnels maritimes, dans des conditions au moins équivalentes à celles de l'enseignement agricole.



Le rapport présente ce statut comme une avancée majeure en matière de rémunération. Il ne donne aucun chiffre. Le dossier ne contient ni le coût de la mesure, ni le gain attendu pour chaque agent, ni la rémunération actuelle des 24 personnes concernées.

L'arrêté indemnitaire, qui est l'endroit où se joue la rémunération, nous est transmis « pour information ». Le projet vise pourtant lui-même l'avis du comité social d'administration ministériel. Il fixe des plafonds : 46 920 euros par an pour l'IFSE des directeurs, 40 290 euros pour celle des adjoints. Mais un plafond n'est pas un montant versé. Le même arrêté fixe un plancher, identique pour les deux groupes : 3 500 euros. Entre 3 500 et 46 920 euros, le texte ne dit rien. Le montant réel dépendra de décisions individuelles de l'administration (et surtout confiées aux DIRM, ce qui est contraire à un projet d'harmonisation nationale) que ni les agents ni les organisations syndicales ne peuvent anticiper. Et ces sommes, rappelons-le, ne comptent pas pour la pension.

FO demande donc un engagement écrit sur les montants d'IFSE attribués à chaque groupe, avec une fourchette. Aucun agent ne doit non plus voir son régime indemnitaire baisser au moment de la bascule.

En ce qui concerne la bascule des agents actuellement en poste, le rapport assure qu'ils « pourront continuer à occuper leur poste » tout en accédant au nouvel emploi.

Les articles 12 et 13 du décret prévoient que ces agents sont réputés remplir les conditions de nomination. Mais ils précisent qu'ils sont nommés « dans les conditions prévues aux articles 6 à 9 ». L'article 7 est celui de la période probatoire : six mois pendant lesquels l'administration peut mettre fin au détachement pour tout motif, à tout moment, sans préavis. Lu à la lettre, il s'appliquerait à des agents que le texte lui-même présume aptes, et dont certains dirigent leur établissement depuis des années. Cette incohérence n'existe pas dans le décret agricole de 2019 : ses dispositions transitoires maintiennent les agents en poste pour la durée de détachement restante et ne renvoient qu'aux règles de renouvellement, sans période probatoire. Rien de tel ici.

Enfin, l'arrêté indemnitaire entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa parution, alors que le décret et les deux autres arrêtés s'appliquent au 1er janvier 2027. Les agents risquent de percevoir la nouvelle grille et d'attendre le nouveau régime indemnitaire. Ce décalage a existé côté agricole : les indices se sont appliqués au 1er janvier 2020, et l'arrêté indemnitaire n'a été signé que le 20 juillet 2021, avec effet au 1er septembre 2020.

FO demande que les agents en poste soient expressément exclus de la période probatoire et que l'arrêté indemnitaire s'applique au 1er janvier 2027, quelle que soit la date de sa publication.

Dans l'enseignement agricole, le vivier de poste est suffisamment important pour dérouler une carrière. Mais pour les LPM, avec 24 emplois, un directeur et un adjoint par lycée, un agent arrivé au bout des huit ans n'a d'autre issue que son corps d'origine (surtout s'il vient exclusivement du maritime). Le ministère ne peut pas non plus s'attribuer la fin de l'échelon spécial, qui suit, à notre connaissance, une évolution en cours dans différents corps.

FO demande enfin que le retrait de l'emploi soit encadré et que les agents soient accompagnés à l'issue de leur durée maximale.

FO émettra un avis défavorable sur les deux projets de décret en l'état.

À retenir des débats :

La DGAMPA affirme :

- Il y a bien eu concertation avec les directions de lycée... (on se demande du coup lesquels).
- Il y aura d'autres affectations possibles : d'autres lycées...soit 24 postes!
- Chaque personne concernée a bien reçu sa fiche individuelle.
- Pas de baisse d'indemnitaire car conservation à titre individuelle possible.

Mais tout cela, on doit le croire sur parole.

La DGAMPA annonce travailler sur le plan de formation avec un segment « personnels de direction ».

FO démontre en séance que le format statutaire imposé par la DGAFP est clairement inadapté (un déroulement de carrière conditionnée à une mobilité dans un périmètre de postes ridicule, perte de l'emploi fonctionnel à la sortie de ce petit périmètre) et en retrait (notamment sur la NBI). Et en plus, le coût du bonus de démarrage est financé sans aucune mesure catégorielle dédiée...c'est la masse salariale du ministère qui régale (donc l'ensemble des agents finance les avancées statutaires maintenant!!).

Votes sur le Projet de décret relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle maritimes

POUR : CGT – CFDT

Abstention : UNSA – SNCTA – FSU – non affiliée ex-UNSA

CONTRE : FO

Votes sur le Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle maritimes

POUR : CGT – CFDT

Abstention : UNSA – SNCTA – FSU – non affiliée ex-UNSA

CONTRE : FO

Point n°4 - Projet de décret modifiant le décret n°2006-1303 du 25 octobre 2006 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile (pour avis)

Intervenante : Malvina CAUBERE - FEETS-FO

Les positions de FO :

S'agissant d'évolutions indiciaires obtenues dans le cadre du protocole social signé par FO, FO votera pour.

Votes sur le Projet de décret
POUR : FO – CGT – CFDT – UNSA – SNCTA – FSU
Abstention : non affiliée ex-UNSA
CONTRE :

Point n°5 - Projet de décret modifiant le décret n°2006-9 du 4 janvier 2006 relatif aux emplois de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement

Intervenant : Amélie SCHELL

Les positions de FO :

FO prend acte du projet de décret qui vise à modifier et à harmoniser les conditions d'accès au statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (CMAE). Cette réforme répond à un objectif d'harmonisation avec les dispositifs existant avec les statuts d'emplois équivalents tels que conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables et conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer.

FO accueille favorablement les mesures qui améliorent la situation des agents détachés sur ces emplois, notamment la possibilité d'une prolongation exceptionnelle du détachement en fin de carrière, ainsi que la mise en place d'une clause de sauvegarde salariale. Ces dispositions vont dans le bon sens et permettent de mieux sécuriser les parcours des agents concernés.

En revanche, sur l'élargissement des conditions d'accès, FO souhaite rappeler qu'un emploi fonctionnel ne peut pas être considéré comme un simple débouché statutaire. L'ouverture du vivier des CMAE ne doit pas conduire à perdre de vue la spécificité même de ces emplois : ils doivent permettre de valoriser des agents disposant d'une réelle expérience et de compétences dans les domaines de l'agriculture et de l'environnement.

FO sera donc particulièrement vigilante sur les conditions concrètes de nomination et sur les critères qui seront retenus pour départager les candidatures. Nous demandons que ces critères soient transparents, objectivés et portés à la connaissance des agents.

Enfin, FO demande qu'un bilan du dispositif soit réalisé après sa mise en œuvre, afin d'en mesurer les effets, notamment sur l'accès des différents corps à ces emplois fonctionnels.

Votes sur le Projet de décret
POUR : FO - UNSA
Abstention : CGT - CFDT - FSU – non affiliée ex-UNSA
CONTRE :