



Comité technique de l'ENIM du 21 juin 2017

Le comité technique de l'ENIM s'est tenu le 21 juin 2017 de 9h00 à 14h40.

Etaient présents :

En qualité de représentants de l'établissement :

- Monsieur Richard DECOTTIGNIES, Directeur
- Monsieur Hervé VANOVERSCHELDE, Secrétaire général
- Madame Laetitia TIRATAY-THIBAUT, DRH
- Madame Laetitia RUBAUD, adjointe DRH
- Madame Sophie YEKAWENE, assistante RH

Organisation de l'établissement

A - Répartition des emplois 2017 et bilan social 2016

Cadrage à 332 ETPT (352 en effectifs physiques)

Emplois sous-plafond soit 325,18 ETPT

36,90 AC

20,27 Direction

16,08 SCM

14,37 SDAJ

171,06 SDPO

28,15 SDSI

38,35 SG

Emplois hors-plafond soit 15,68 ETPT

2 Médecins vacataires

1,07 Apprentis (1 AC - 0,7 SDAJ)

7,61 CUI-CAE (1 SCM - 6 SDPO et 0,61 SG)

général : $328,18 + 15,68 = 343,86$ ETPT

Une réorganisation de certains services est actuellement à l'étude et sera présentée lors d'un prochain CT à l'automne.

Une étude est en cours avec les différents services pour voir comment gérer les départs en retraite et réorganiser les postes afin de respecter les effectifs demandés par la COG →adéquations moyens/missions dans les services.

32 départs prévus en 2017 sur des emplois permanents et 18 arrivées.

Un Décret-liste (décret n° 2017-436 du 29/03/2017 fixant la liste des emplois et types d'emplois des EPA de l'Etat prévue au 2° de l'Article 3 de la Loi n° 84-16 du 11/01/1984) a été publié et va permettre un recrutement en CDI sur des emplois spécifiques (téléconseillers, domaine de la protection sociale et informatique). Une discussion est en cours avec les tutelles et le Cgefi.

Absentéisme : en 2016 4500 jours d'arrêt (47% des agents)
Le site de Saint-Malo représente 50% des arrêts maladie (↑)

Le pourcentage d'arrêt de maladie reste toutefois moins élevé à l'ENIM qu'au régime général.

Formation :

Formation en augmentation pour la spécialisation.
La formation représente 3% de la masse salariale.
40% de la formation a été réalisée en interne.

Portail de l'ENIM :

Interface ouvert aux armateurs pour l'article 31 →mi-juillet

B - Organisation du SG sur les sites bretons

Cette nouvelle organisation sera soumise à l'avis du CT à l'automne :

→un responsable de site par site breton qui interviendra par délégation du SG/DAMGI sur les champs logistiques et immobilier, il sera le relais local de la conseillère de prévention, responsable unique de sécurité du site et impliqué dans la démarche RSO.

→des assistants techniques de proximité placés auprès du responsable de site mais rattachés au SG.

→des assistants de proximité RH pilotés par le DRH au quotidien

C - Pont d'étape de l'audit organisationnel (audit de prise de fonction du directeur)

→audit du pilotage et du management de l'ENIM
→du 3 avril au 13 juillet 2017

→sur les 4 sites

Evaluation du pilotage, du management et de l'organisation de l'ENIM en vue de proposer des adaptations (processus et procédures) qui répondent aux objectifs fixés dans la COG2.

Rapport définitif en juillet puis constat et proposition à l'automne 2017

Les grandes lignes :

- Renforcement du pilotage de SDPO
- Renforcement du pilotage des CPM
- Pilotage des pôles transverses
- Mutualisation des missions (com, MAP, fraude,...)

Fonctionnement de l'Etablissement

A - Point PIC 2016 . 2 indicateurs ne sont pas atteints mais le directeur souhaiterait qu'ils soient neutralisés (en cause la spécialisation) et que la PIC soit versée intégralement.

Ce point sera discuté en CA en juillet prochain.

PIC 2017-2018 : elle sera calculée selon un principe de modulation :

Si l'indicateur est atteint	à 100 % : 120 €
	à 75% : 90 €
	à 50% : 60 €

B - Déploiement du PPCR :

→tous les fonctionnaires

→transfert prime →point d'indice

→refonte carrière C (3 grades au lieu de 4)

Cat C début au 01/01/2017 →sur 4 ans

Cat B début au 01/01/2016 →sur 3 ans

Cat A début au 01/01/2017 →sur 3 ans

Les arrêtés arrivent au compte goutte, les départs en retraite prévus sont traités en urgence.

C - Politique de gestion des contrats CUI-CAE

Le contrat unique d'insertion et le contrat d'accompagnement dans l'emploi associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (article 22 de la Loi n°2008-1249 créant le CUI)

Le CUI-CAE est un contrat de droit privé et il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Il est conclu pour une durée déterminée (minimum 6 mois et maximum 2 ans voire 5 ans si le salarié a plus de 50 ans ou reconnu travailleur handicapé ou s'il termine une formation).

La CGT-FSU ainsi que la CFDT a voté contre ces recrutements jugés précaires et mal encadrés. L'UNSA s'est abstenu.

D - Instruction relative à la modulation de l'indemnité spécifique de service

Cette instruction concerne seulement les corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et les TSDD affectés dans l'établissement. Ils n'ont pas adhéré au RIFSEEP.

A l'ENIM, seuls 3 agents sont concernés (1 TSDD nouvellement promu et 2 ITPE).

Un groupe de travail devra être formé afin de définir les modalités de cette ISS.

QUESTIONS DIVERSES

Bilan de compétence pour les CDD ? → non car il faut + de 10 ans en poste

Avenir de la PFS ? → pas de remise en cause

Bilan de la spécialisation → prochain CT

Vos membres UNSA-CFDT :

- Jacques LANGLOIS, Valérie JULOU, Pascal DUPONTREUE, Sylvie TOUDIC, Catherine GUIMIER, Cathy PROVOST et Maité LESSIRARD