

<http://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des-IAE-des.html>



Compte rendu de la CAP des IAE des 5 et 6 juin 2013

- Métiers - Ingénieur.e IAE IPEF - Carrière, rémunération, conditions de travail -

Date de mise en ligne : jeudi 13 juin 2013

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Représentants [CGT/FSU/Solidaires](#)

François TOUBIN (titulaire, FSU)

Emmanuelle ARNAUD (suppléante, CGT)

Jean-Jacques RIGAL (siégeant en tant qu'expert, Solidaires)

La [CAP](#) des IAE a débuté ses travaux à 9H30 sous la présidence de M. Philippe MERILLON (Chef du Service des Ressources Humaines - [MAAF](#)).

1. Déclaration liminaire

Déclaration au nom de la liste [CGT/FSU/Solidaires](#) ([Texte complet de la déclaration](#))

Nous avons rappelé les dégradations du service public, liées aux remises en cause de missions (ADS, ATESAT dans les DDT-M, ...), aux projets de délégation de service public (santé animale, sécurité alimentaire), au projet de décentralisation (gestion des fonds structurels européens, missions transférées aux métropoles, contrôle de sécurité alimentaire en remise directe et restauration), aux restructurations (INAO), aux suppressions d'effectifs dans les services et établissements. Nous avons aussi dénoncé l'absence de mesures de revalorisation des salaires et des primes et avons demandé une refonte des grilles indiciaires, ainsi que les projets de nouvelle remise en cause des retraites et pensions.

Nous avons demandé l'ouverture de discussions sur le projet de transfert budgétaire des agents MAAF effectuant les missions ICPE, faune sauvage captive, police de l'eau et de la nature, et sur les conséquences pour les agents concernés.

Pour les promotions dans le corps des IAE (lauréats de l'examen professionnel et inscrits sur la liste d'aptitude), nous ne nous satisfaisons pas de la possibilité pour les promus de postuler sur le seul cycle du printemps, ce qui constitue certes une avancée par rapport à la liste fermée de postes des années précédentes. Nous avons demandé de meilleures modalités, en permettant notamment de postuler sur l'ensemble des cycles de l'année en cours et une possibilité de report l'année suivante. Nous avons demandé la discussion de critères en cas de concurrence entre des IAE en place et des promus (voir ci-dessous nos propositions au point 7).

Nous avons réitéré notre demande d'une révision urgente de la note de service sur les parcours professionnels et de la cotation des postes, mais aussi notre souhait d'une discussion sur la place des IAE et des IDAE dans l'enseignement agricole, avec un traitement sans discrimination des IAE concernés.

Nous avons dénoncé l'utilisation abusive des postes considérés comme susceptibles d'être vacants et la prépondérance donnée par l'administration à l'avis et au classement du chef de service d'accueil.

2. Réponses de l'Administration

Modernisation de l'Action Publique (MAP). Concernant la MAP, l'Administration rappelle qu'elle s'inscrit dans un contexte difficile au plan national dont l'objectif reste la poursuite de la réduction des déficits publics même si on ne parle plus de [RGPP](#). Il y a toutefois une logique de maintien global des effectifs de l'État sur les missions prioritaires,

tandis que les effectifs des autres missions sont effectivement soumis à réduction.

Non revalorisation du point d'indice et avenir du régime indemnitaire des IAE. Pour mémoire, il y avait le projet d'étendre la [PFR](#) aux corps techniques et aux catégories C administratives, or le système actuel de PFR est en difficulté. La fonction publique a annoncé l'engagement d'une réflexion sur un nouveau système de rémunération applicable aux corps techniques. Pour les catégories C, le MAAF reste très vigilant et n'a de cesse de porter ce sujet lors des réunions interministérielles.

Décentralisation. Pour mémoire, il s'agit du transfert de la formation professionnelle et de la gestion du FEADER, mais pas du premier pilier de la [PAC](#). Lors de la CAP de décembre, le MAAF affirmait que toutes les dispositions nécessaires seraient prises une fois que l'évaluation de l'impact du transfert sera aboutie, que la situation des agents serait la préoccupation prioritaire et que l'examen des situations individuelles se ferait avec les représentants du personnel dès les orientations connues. Pourtant à ce jour, l'Administration avoue ne toujours pas avoir de visibilité complète au sujet des missions FEADER déléguées aux [Régions](#).

Elle assure néanmoins qu'il n'y aura pas de transfert des agents MAAF intervenant sur les missions d'instruction des aides dans les directions départementales vers les Régions, mais plutôt une mise à disposition de ceux-ci. Pour les agents du niveau régional intervenant dans le domaine stratégique, les choix ne sont pas encore nets.

BOP 206/215 et 217. L'Administration confirme que la réflexion est en cours pour l'année budgétaire 2014 pour déterminer qui du MAAF ou du MEDDE assurera la tutelle budgétaire des agents ICPE, faune sauvage captive, police de l'eau et de la nature. Le MAAF n'est pas demandeur d'un transfert budgétaire des agents, et l'Administration rappelle que le MAAF a mis en place un projet stratégique avec la volonté forte de conforter les compétences techniques des agents du MAAF sur ces missions. Depuis 2 ans le MEDDE demande le transfert de ces [ETP](#) et de la masse salariale qui s'occupe de ces missions écologie (soit plus de 200 ETP en DD-CS-PP et 950 ETP en DDT-M). Le MAAF n'a toujours pas donné suite à ce jour et reste attentif aux modalités tant en matière de calibrage du périmètre des missions concernées que des conditions de ce transfert. En attendant, aucune discussion avec les syndicats ne peut avoir lieu.

Assises des métiers de l'ingénieur. Concernant les missions et métiers des IAE, largement reconnus par le Ministre, la priorité affichée en décembre 2012 par le MAAF était la réflexion et la tenue des « assises de l'ingénieur », avec le MEDDE, en déconnexion de tout projet de fusion. Selon l'Administration, elles ont été un succès, créant des occasions d'échanges importants sur les métiers et les attentes des ministères employeurs. Désormais le MAAF veut capitaliser ces éléments d'ici la réunion du 3 juillet prochain, qui constituera un point d'étape pour présenter les orientations à venir pour les 4 corps. En séance, il est proposé une réunion le 12 juin pour faire le bilan de ces assises (réunion reportée depuis au 19/06).

Parcours professionnels et cotation des postes. Le MAAF souhaite que les agents puissent mener une carrière la plus diversifiée possible, et ce malgré la difficulté avérée à proposer des postes. En parallèle, l'autre enjeu pour le MAAF est de répartir équitablement ses agents sur l'ensemble du territoire afin d'assurer une équité du service public. De ce fait, en matière de mobilité structurelle, l'Administration examinera la demande des organisations syndicales assortie de la pétition lancée par [FO](#) en vue de reconnaître la mobilité fonctionnelle au sein des services déconcentrés, notamment pour l'accès au divisionnariat. Le MAAF fera des propositions à ce sujet. En matière de disparité de cotation des postes, le MAAF rappelle que des grilles de cotation existent et que le travail en cours des [IGAPS](#) à ce sujet revêt 3 objectifs : vérifier la cohérence des cotations, mettre en place une harmonisation des pratiques et enfin simplifier le système.

Accès des techniciens supérieurs au corps des IAE par liste d'aptitude. Pour mémoire, une réflexion avait été engagée fin 2012 pour changer les modalités d'affectation des techniciens supérieurs promus dans le corps des IAE, avec un double objectif : d'une part offrir plus de facilité et de souplesse aux lauréats pour trouver un poste d'IAE ; d'autre part, harmoniser les pratiques avec la filière administrative. L'évolution importante cette année est donc la possibilité offerte aux TS de se porter candidats sur les mêmes postes que les IAE, et non plus sur une liste fermée

comme c'était le cas jusqu'alors. Toutefois, l'Administration rejoint les organisations syndicales quant à l'impossibilité de valider des demandes sur des postes cotés 2, même si le TS est le classé en numéro 1 par la structure d'accueil. Cette mesure s'entend d'autant plus que ces postes cotés 2 permettent de valider un divisionnariat.

Fonctionnement des CAP. L'Administration prend note des critiques formulées par les organisations syndicales, contrairement à la satisfaction générale exprimée fin 2012 quant aux efforts du BAAC pour améliorer la qualité des CAP. M. Mérillon indique qu'un groupe de discussion s'est réuni il y a quelques jours et qu'il a fait les propositions suivantes :

- Améliorer les conditions de préparation des CAP pour les organisations syndicales, en termes de calendrier et de documents mis à disposition notamment
 - Améliorer les avis définitifs en s'exonérant des réserves au maximum
- Malgré les effectifs renforcés au sein du SRH, il concède que des tensions demeurent au quotidien du fait des difficultés de mise en place du logiciel Agorha (système remplaçant Epicéa).

Traitement différencié des IAE selon les structures d'emploi. L'Administration encourage les évolutions de parcours mais constate effectivement des contradictions sur la rémunération selon les structures. C'est l'exemple d'IAE en poste en enseignement technique ou sur des postes de recherche. L'Administration attendait le passage à la PFR pour régler cette question, mais l'abandon de la PFR oblige la [DGER](#) à réfléchir sur ce sujet. (pour notre part, nous avons surtout noté la totale absence de la DGER lors de cette CAP, même pendant la petite demi-journée pendant laquelle elle avait un représentant).

DGCCRF. Le MAAF reconnaît qu'une demande forte existe pour le rattachement des agents CCRF (consommation, répression des fraudes) au niveau régional (DIREECTE) et national (lien avec DGCCRF).in des DDI. Une mission (Rébière - Weiss) est en cours afin de proposer des options qui seront étudiées si une évolution est souhaitable. L'Administration indique qu'il n'y a aucun changement prévu à ce stade et rappelle l'attachement du MAAF à l'échelon départemental pour garantir une plus grande proximité aux usagers.

INAO. À propos de la fermeture de 10 sites provinciaux et du bureau des données cartographiques, le MAAF insiste sur le fait que les missions des agents ne sont pas en jeu. Il s'agit « simplement » d'une réorganisation des sites. Le MAAF s'appuie sur le précédent concernant les agents de l'[IGN](#) pour lesquels des solutions ont été trouvées et assure que la même vigilance sera apportée aux agents des sites INAO concernés.

ONF : une expertise est à mener sur l'évolution réglementaire des prérogatives de la CAP.

IAE vétérinaires. Concernant le reclassement en IAE des 12 agents issus du corps des vétérinaires, l'Administration n'a pas de solution globale à apporter sur ce sujet à ce stade.

3. Approbation du PV de la CAP de décembre 2012

Pas d'observations.

4. Mobilités

Rappel : la CAP n'est que consultative, c'est toujours l'Administration qui décide !

Pour connaître votre situation, contacter [vos représentants à la CAP](#)

La CAP a examiné **881 demandes de mutation formulées par environ 398 IAE** (275 IAE, 118 IDAE ou chef de mission ou détachés sur un statut d'emploi de direction d'[EPL](#), 5 stagiaires), un record.

Les demandes ont porté sur **529 postes ouverts à la mobilité** :

- 44% sur le BOP 215 - MAAF : adm. centrale, [DRAAF](#)-DAAF, postes « agri » en DDT-M
- 38% sur le BOP 217 - MEDDE : adm. centrale, DREAL-DEAL, postes « écologie » DDT-M
- 9% sur le BOP 206 - DGAI, DRAAF-SRAL, DD-CS-PP
- 4% sur l'ONF
- 3% pour l'[ASP](#) et FranceAgriMer

341 de ces postes étaient assortis d'une réserve sur la vacance, soit 65% des postes. Ce qui est énorme et qui illustre bien les dérives liées à la gestion budgétaire des ouvertures de poste. Pour que le poste soit considéré comme vacant, il ne suffit plus que l'agent qui l'occupait le quitte. Encore faut-il que l'Administration décide du remplacement en fonction de la dotation théorique d'emplois (DO = dotation d'objectif) dont chaque structure dispose. Les représentants CGT-FSU-Solidaires demandent que cette façon de faire soit modifiée en décidant, en amont de la parution des circulaires « mobilité », des postes qui ont été libérés par leur titulaire et qui rentrent dans le plafond d'emploi de la structure, donc sans aucune réserve de vacance, puis des postes qui seraient susceptibles d'être libérés par leur titulaire (vrais SRVP), et enfin des postes qui pourraient être pourvus si le plafond d'emploi de la structure le permet (SREPES).

Parmi les 529 postes, **83 postes (17%) ont été déclarés non vacants avant ou pendant la CAP**, dont un bon nombre qui n'avaient même pas été déclarés comme pouvant être susceptibles de ne pas être vacants dans les notes de service « mobilité ». 161 postes, parmi les 273 postes sur lesquels des avis favorables ont été donnés, sont assortis d'une réserve sur la possibilité que le poste puisse être pourvu (59%).

44 demandes (11% des demandeurs) **obtiennent un avis favorable sans aucune réserve** à l'issue de la CAP, ce qui est très faible.

306 demandes (184 IAE demandeurs) sont non retenues (35% des demandes, 46% des IAE demandeurs).

C'est notamment le cas pour de très nombreux postes ouverts au MEDDE, sans qu'une discussion puisse avoir lieu avec le MEDDE sur ses choix, annoncés pendant la CAP, et sur leurs motivations (présence d'un candidat ITPE, problème lié au BOP, ...). Le MEDDE retient systématiquement les demandeurs appartenant à un corps MEDDE, plutôt que les agents MAAF, même si ceux-ci sont mieux classés par le chef de service d'accueil. Cette absence de discussion possible est peut-être à mettre en relation avec le désaccord entre MEDDE et MAAF sur le transfert budgétaire des agents ICPE, faune sauvage captive, police de l'eau et de la nature.

43 avis favorables restent sous réserve du compteur MAAF - MEDDE (ou du plafond d'emploi de la structure d'accueil). Il est à craindre que le MEDDE ne lève pas beaucoup de ces réserves de compteurs, ayant déjà décidé des accueils sans réserve d'IAE.

244 demandes recueillent certes un avis favorable, mais avec au moins une réserve, dont 115 réserves liées à un arbitrage inter-corps, qui dépend la plupart du temps de l'ordre de classement des candidatures par le chef du service d'accueil.

27 demandes ont été considérées comme non recevables du fait d'une cotation des postes incompatible avec le grade du demandeur, ou du fait de l'exigence d'un diplôme de vétérinaire sur quelques postes en [DDPP](#).

36 demandes ont été l'objet d'un vote partagé lors de la CAP (les élu-e-s des IAE votant pour la demande, l'Administration votant contre). Nous votons contre l'avis défavorable de l'administration dans le cas de délai dans le poste inférieur à 3 ans ou face à une motivation insuffisante de l'avis défavorable de la structure d'accueil.

Au final, **279 IAE candidats sur 398 candidats (70%, un record aussi) n'obtiennent pas de poste à cette CAP**, sans compter les réserves émises sur les 79 IAE qui ont au moins un avis favorable mais sous réserve (vacance du poste, plafond d'emploi, compteur, arbitrages intercorps).

Rappel de la doctrine de l'administration concernant les avis sur les demandes d'IAE ayant moins de 3 ans dans le poste :

- Délai ramené à 2,5 ans pour les rapprochements de conjoint
- Délai réduit en cas de situations extrêmement délicates (santé, situation de l'agent ou de sa famille, ...), avec rapport de l'assistant-e de service social, justifications médicales, ...
- Délai réduit dans le cas d'intérêt majeur pour le service

Les critères retenus par CGT-FSU-[SUD](#) pour les mobilités

Ces critères sont ceux que nous appliquons pour nous prononcer sur les mobilités des agents

Nous n'appliquons pas la règle des trois ans qui ne résulte d'aucun texte officiel, mais qui est pourtant appliquée par l'Administration. Nous avons été rejoints sur cette position par l'ensemble des autres syndicats. C'est la raison pour laquelle de nombreux avis dits partagés sont émis par la CAP : avis défavorable de l'administration d'un côté, soutien de la demande de l'agent par les syndicats d'un autre côté.

Prise en compte des situations familiales ou de santé, en priorité :

- problèmes de santé ou liés au travail (en tant que « victime »)
- suppression de postes ou de missions (cf. ingénierie, statistiques, fonctions support, ...)
- puis rapprochements familiaux (enfants, état de santé dans la famille, ...), etc.

Classement par ordre d'ancienneté dans le corps (à défaut de connaître l'ancienneté dans le service public, donc :

- en prenant en compte le cas des agents issus de promotion interne ou de titularisation), puis par âge et par ancienneté dans le poste
- nous prenons aussi en compte les effets en chaîne qui peuvent permettre de donner satisfaction à plus de monde.

Nous refusons de nous baser sur l'avis des structures d'accueil (ou de départ), ni sur leur ordre en fonction de « l'adéquation agent - poste », d'autant moins quand les motivations des avis et des refus sont souvent peu développés et contestables.

Les avis indiqués lors de la CAP sont donnés sous toute réserve. Seul le tableau paru sur l'intranet du MAAF fait foi

Les arbitrages devraient être rendus lors d'une réunion interne à l'Administration le 27 juin 2013.

Rappel de la signification des avis :

FAVORABLE : avis favorable

D : avis défavorable

OAC : obtient un autre choix

F1 / F2 : un agent qui a un avis favorable F1 est mieux classé que l'agent F2

SRVP : sous réserve de la vacance du poste.

SRC : sous réserve compteur (postes MEDDE sollicités par des IAE payés sur BOP MAA)

SRAIC : sous réserve d'arbitrage inter-corps

SRASA : sous réserve d'avis de la structure d'accueil (avis non connu au moment de la CAP)

SREPES : sous réserve du plafond d'emploi de la structure (d'accueil) : par exemple, cas des IAE en poste à l'ASP ou FAM et qui demandent un poste dans un service du MAAF.

EXPERTISE : poste soumis à un examen plus approfondi de l'Administration, la plupart du temps suite à une demande des représentants du personnel lorsque l'Administration émet un avis négatif sur un dossier (expertise sur la situation de l'IAE concerné, sur la cotation du poste, ...).

5. Recours (modulation primes, appréciation sur compte-rendu d'entretien professionnel, ...)

4 recours sur des modulations de primes ont été examinés par la CAP.

1 recours était effectué pour demander une modulation positive. Nous n'avons pas soutenu cette demande, étant opposés à la modulation des primes. L'ensemble des syndicats et l'administration ont voté contre le recours de l'agent demandant une modulation positive.

2 recours recueillent un consensus favorable de la CAP avec une remontée significative du taux de la prime, sans toutefois atteindre le taux 100.

1 recours se traduit par un avis partagé : l'administration est revenue partiellement sur le taux de modulation appliqué par la hiérarchie locale, mais sans vouloir ramener la prime au taux 100. Tous les représentants syndicaux ont demandé le retour au taux 100.

6. Intégrations - Détachements - Mises à disposition

8 collègues déjà détachés dans le corps des IAE reçoivent un avis favorable pour leur intégration dans le corps
Une demande est reportée à la prochaine CAP, faute d'avis du chef de service et de l'IGAPS.

6 demandes de détachement interne ont été effectuées par des professeurs de l'enseignement agricole ([PLP](#), [PCEA](#)). 3 reçoivent un avis favorable de la CAP. 2 ont un avis défavorable, du fait d'un niveau de diplôme insuffisant dans les domaines scientifiques, et en l'absence de [VAE](#) (validation des acquis de l'expérience). 1 est déclaré non recevable, étant déjà détaché sur un statut d'emploi fonctionnel (directeur adjoint d'EPL).

7 demandes de détachement ont été faites par des fonctionnaires ne relevant pas de corps MAAF. 2 reçoivent un avis favorable, sous réserve d'obtenir un poste MAAF. 3 demandes ne sont pas retenues à cause de l'insuffisance de l'absence de diplôme d'ingénieur ou équivalent, 1 du fait de fonctions non techniques. L'examen d'une demande est reporté à la CAP de décembre 2013.

5 IAE ont fait une demande de détachement sur des postes extérieurs au MAAF : 3 en Préfecture, 1 en collectivité territoriale, 1 vers le centre national de la propriété forestière.

3 IAE demandent une mise à disposition auprès du Commissariat à l'aménagement du Massif Central.

7. Promotions dans le corps des IAE (examen professionnel 2012, liste d'aptitude 2013)

37 techniciens (TSMA, CATE, TE) ont été inscrits à la liste d'aptitude 2013 ; parmi eux, 24 ont fait une demande de poste sur les circulaires mobilité MAAF et MEDDE.

Parmi les 22 lauréats de l'examen professionnel, 15 ont fait une demande.

Sur ces 39 demandes, 15 seulement devraient recueillir un avis favorable, soit seulement $\frac{1}{4}$ des promus.

Pour les 44 autres agents proposés à la promotion, l'administration proposera une liste de postes prioritaires en juillet 2013.

Pour les demandes de mutation de techniciens supérieurs promus dans le corps des IAE, les représentants CGT-FSU-Solidaires demandent une négociation sur les critères à retenir en cas de concurrence avec des IAE en place et annoncent leur position :

- Non recevabilité pour les postes coté 2 ou plus
- Priorité aux IAE en place en cas de rapprochements (conjoint, familial), de raisons de santé, de situations difficiles, de demandes liées à des restructurations de service ou suppressions de mission
- Dans les autres cas, priorité aux techniciens supérieurs inscrits pour être promus en IAE.

8. Réductions d'ancienneté

Suite à la CAP des 4 et 5 décembre 2012 et devant la proposition qui avait alors été faite par les représentants CGT-FSU-Solidaires, soutenus par les autres syndicats, l'Administration a soumis une nouvelle fois les critères d'attribution des réductions d'ancienneté à l'avis de la CAP.

La proposition de l'administration était de donner 3 mois de réduction à 5% des IAE, 2 mois à 10% des IAE, et 1 mois à 55% des IAE, soit au total 70% des IAE qui pouvaient bénéficier chaque année d'une réduction d'ancienneté.

À la place de ce choix, les représentants CGT-FSU-Solidaires ont proposé d'attribuer les mois de manière à servir le plus d'agents possible, dans le respect des textes réglementaires. Cela permet d'attribuer 1 mois à 75% des IAE et 2 mois à 7,5%, soit au total 82,5% des IAE qui pourraient ainsi bénéficier d'une réduction d'ancienneté.

Les autres syndicats soutenant notre proposition, l'administration a accepté cette répartition des mois de réductions d'ancienneté, applicable à partir de l'année 2012.

Les représentants CGT-FSU-Solidaires soulignent par ailleurs la parution d'une note de service du MAAF (NS [SG /SRH/SDDPRS/N2013-1100](#) du 21 mai 2013) permettant l'application du décret n°95-313 du 21 mars 1995, relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés aux agents de l'Etat affectés dans des quartiers urbains particulièrement difficiles (dénommé décret ZUS).

Cette note de service, venant 18 ans après le décret (!), n'est que le prémice à l'application du décret ZUS, puisqu'il s'agit du recensement des sites administratifs situés dans ces quartiers. Il ne s'agit pas encore du recensement des agents ayant droit à ces avantages ni des modalités d'attribution des mois de réductions d'ancienneté. De son côté le

Compte rendu de la CAP des IAE des 5 et 6 juin 2013

MEDDE a déjà publié les instructions nécessaires pour l'application du décret ZUS, mais sa note de service n'applique pas complètement le décret ZUS, en ne proposant d'attribuer que le nombre de mois d'ancienneté acquis depuis la présence en quartier ZUS, sans reconstituer la carrière depuis cette date.

Et le droit à la mutation prioritaire lié à l'affectation dans un quartier ZUS n'est pour le moment pas vraiment mis en ½uvre, par défaut d'information des agents sur ces dispositions.

9. Questions diverses

Les représentants CGT-FSU-Solidaires ont soulevé le problème des postes qui seront proposés aux lauréats des examens professionnalisés d'accès au corps des IAE, suite à la déprécarisation.

L'Administration indique que les lauréats IAE relevant de l'enseignement agricole seront intégrés dans le cadre des mouvements effectués dans les corps d'enseignants. Pour les autres secteurs, si l'agent est en place sur un poste pérenne, il n'y a pas de raison de lui demander d'en changer. En revanche, si le poste disparaît, le lauréat doit effectuer une mobilité. L'ensemble des postes a été ouvert par programme, sachant que le plan de titularisation dure 4 ans. Ainsi au titre de l'année 2013, il n'y a pas de poste d'IAE ouvert sur le programme 206 (priorité donnée aux préposés sanitaires contractuels), ce qui ne permet pas à des agents des DD-CS-PP ou des DRAAF - SRAL, qui rempliraient dès 2013 les conditions de titularisation en IAE, d'obtenir un poste sur place. Ces agents devraient changer de poste et de programme budgétaire.

L'Administration devrait ouvrir des postes IAE sur le programme 206 en 2014.

Fin de la CAP le 6 juin à 10h30

À noter que l'Administration nous a remis un état des mouvements réalisés dans le corps des IAE depuis le 1er janvier 2012, mettant à jour le document remis lors de la CAP de décembre 2012, suite à notre demande.

Réunion d'arbitrage sur les mutations (interne à l'Administration du MAAF, les représentants des personnels ne sont pas invités) : 27 juin 2013

Prochaine CAP des IAE : 4 et 5 décembre 2013 (date non encore définitive), mutations, détachements, tableau d'avancement au grade de divisionnaire au titre de 2014, promotions par liste d'aptitude dans le corps des IAE 2014, recours.

Vos représentant-e-s CGT - FSU - Solidaires à la CAP :

| Titulaire François TOUBIN | DDT de la Savoie 1 rue des Cévennes, BP 1006, 73011 CHAMBERY cedex | Tél. 04 79 71 72 57 Mobile 06 70 46 59 39 | Mail François TOUBIN |
|---------------------------------|--|--|--|
| Suppléante Emmanuelle ARNAUD | DRAAF Aquitaine 51 rue Kiéser 33077 Bordeaux cedex | Tél. 05 35 31 40 23 (sauf le mercredi) | Mail Emmanuelle ARNAUD |
| Expert Jean-Jacques RIGAL | LEGTA Rennes -Le Rheu | Tél. 02 99 29 73 45 | Mail Jean-Jacques RIGAL |



Déclaration préalable CGT - FSU - Solidaires CAP des IAE - 5 et 6 juin 2013

Une nouvelle fois, la CAP se réunit dans un contexte dégradé pour le service public et pour ses agents. La MAP succède à la RGPP, une nouvelle réorganisation des services territoriaux de l'État est à l'étude avec la mission confiée à MM. Rebière et Weiss qui doit remettre ses conclusions le 13 juin, de nouvelles mutualisations sont envisagées en matière de gestion des ressources humaines ou matérielles. Après un budget 2013 calamiteux pour les effectifs dans nos services, le projet de budget 2014 s'annonce encore plus difficile.

Et le chantier de démolition du service public continue, petit bout par petit bout :

- suppression engagée des missions ADS (aide au droit des sols), ATESAT (ingénierie d'appui aux collectivités territoriales), la ministre Cécile Duflot venant de confirmer cet abandon dans son courrier du 31 mai 2013.
- extension des délégations de service public vers le secteur privé dans le domaine de la sécurité alimentaire et de la santé animale, cela en pleine crise de confiance sur ce que produisent les industriels de l'agro-alimentaire. Inutile de revenir dans cette instance sur les désastreuses récentes affaires.
- transferts de compétences prévues par le projet de loi décentralisation (crédits européens, transferts lors de la créations de métropoles, ...) ou envisagées (contrôle de la restauration et de la remise directe par les communes),
- après le transfert des missions de contrôle vers les organismes privés, le démantèlement de l'INAO se poursuit avec le projet de suppression de 11 sites à l'INAO, avec à la clé des mobilités géographiques forcées ou des reclassements pour plus de 70 agents.

Dans une autre registre, il est envisagé le transfert en 2014 sur le BOP MEDDE 217 des agents des services de police de l'eau et de la nature dont font partie des adjoints techniques. Nos syndicats rappellent qu'un tel changement de BOP ne sera pas sans conséquences pour les agents en termes de rémunérations, de gestion et de déroulement des carrières, de mobilité, de droits sociaux et de prestations sociales non obligatoires. Des interrogations sont également exprimées par nos collègues sur les conséquences d'un tel transfert budgétaire sur l'organisation des services.

Nous demandons que ces conséquences soit décrites par l'administration dans un document à l'attention des agents. Nous demandons qu'une concertation soit organisée au plus vite avec les syndicats, sans attendre le résultat d'arbitrages interministériels, sur projet de transfert, son étendue (combien d'agents, combien d'ETP, quelle étendue des missions concernées, quel devenir pour les agents effectuant ces missions à temps non complet, quelles évolutions de rattachement administration et de localisations géographiques, ...).

Nous en profitons pour dénoncer les modalités pratiquées et subies par les agents lors des changements de BOP, par exemple lors d'un passage du BOP 215 (agri) au BOP 217 (MEDDE). Le ministère de l'agriculture, gestionnaire délégué pour les agents en PNA au MEDDE, utilise la paye des agents pour effectuer la régularisation budgétaire entre les deux ministères. Résultat : des trop-perçus qui peuvent atteindre des sommes très importantes, un titre de reversement de ces trop-perçus, une augmentation du montant imposable de l'année et donc du montant de l'impôt payé, voire une suppression de l'accès à des prestations sociales. Le tout sans explication, sans information préalable, sans justificatif des calculs, ...

Nous vous demandons instamment de mettre fin à ces pratiques, à trouver une autre solution pour les transferts de masse salariale entre les deux ministères. Ce ne sont pas aux agents de subir les méfaits de la gestion budgétaire et de la [LOLF](#).

Avec les suppressions d'effectifs subies par les services, notamment au niveau départemental et régional, avec ces remises en cause permanentes des missions et des structures, ce sont l'existence même des services qui est aujourd'hui mise en cause. Nous souhaitons souligner en exemple les conséquences des réductions forcées des moyens mis dans les fonctions support, qui mettent en cause leur efficacité et leur existence à court terme.

Pour les personnels, cette dégradation du service public qu'ils ont à cœur d'assurer, s'accompagne d'une continuation de la dégradation de leur pouvoir d'achat.

Toujours pas de revalorisation des traitements, quasiment pas de mesures catégorielles, indigences des propositions de revalorisation de la grille pour la catégorie C, ...le bilan et les perspectives sont insupportables. Nous demandons une revalorisation de la valeur du point Fonction Publique et une refonte des grilles indiciaires. La mise hors d'eau par rapport au [SMIC](#) proposée par le gouvernement pour la catégorie C et les premiers échelons de la catégorie B est totalement insuffisante, ces propositions ont d'ailleurs été rejetées par l'ensemble des syndicats.

Et une nouvelle remise en cause des retraites et pensions se profile.

Concernant plus particulièrement les IAE, nous rappelons d'abord deux demandes fortes exprimées de longue date par nos syndicats mais qui ne sont toujours pas suivies d'effets :

- la révision du contenu de la circulaire sur les parcours professionnels, totalement inadaptée aux évolutions des services, des missions, des effectifs, ... et la révision qui en découle de la cotation des postes. Une nouvelle réunion est bien programmée le 20 juin 2013, mais quelle lenteur à accepter de faire bouger les lignes, notamment pour faire reconnaître l'avancement au grade de divisionnaire sans prise de fonction de management, pourtant largement reprise lors des assises des métiers de l'ingénieur.
- la place des ingénieurs dans l'enseignement agricole, la DGER n'ayant marqué aucune volonté de vouloir engager une discussion sur ce sujet, permettant un traitement à égalité pour les ingénieurs concernés, dans la reconnaissance de leurs fonctions et dans leurs possibilités de déroulement de carrière.
Concernant les promotions dans le corps des IAE, nous rappelons notre revendication d'une augmentation significative du nombre de promotions et nous attendons des réponses aux propositions faites par nos syndicats concernant les modalités de ces promotions, notamment en terme de mobilité. Nous demandons à ce que la mobilité fonctionnelle sur place soit d'abord étudiée et rendue possible. Nous demandons ensuite à ce que les agents lauréats de l'examen professionnel ou inscrits sur la liste d'aptitude puissent postuler sur tous les postes ouverts dans les circulaires mobilité (MAAF, MEDDE, ONF, ...) de l'année. Si certains agents n'obtiennent pas de poste à cette occasion, nous demandons qu'ils aient alors le choix d'être réinscrit au titre de l'année suivante et de pouvoir postuler sur un nouveau cycle annuel de mobilité, ou de pouvoir choisir sur une liste de postes prioritaires.

Nous demandons que des principes soient discutés et définis pour les cas de concurrence sur un même poste entre les promus et les ingénieurs en place.

En matière de mutations, nous dénonçons la multiplication des postes annoncés comme susceptibles d'être vacants alors même que le titulaire précédent est déjà parti. Sur 500 postes demandés pour cette CAP, seulement 160 ne font l'objet d'aucune réserve sur la vacance. Nous n'acceptons pas que des postes non pourvus et qui sont ouverts à la mobilité soient l'objet d'une telle réserve, permettant ensuite un choix parmi les candidats et les postes à pourvoir, au moment d'arbitrages apparaissant de plus en plus comme totalement arbitraires et opaques. Un nombre grandissant de chefs de service n'accepte pas non plus ce fonctionnement et nous l'ont fait savoir. Si des postes ne sont plus pourvus et qu'ils rentrent dans le plafond d'emploi de la structure, ils doivent être ouverts sans réserve lors de la circulaire mobilité.

Nous n'acceptons pas l'utilisation de l'avis "non retenu" parce qu'un agent mieux classé par le chef de service d'accueil provient d'un autre corps, cette CAP montrant une multiplication de ces cas. Une telle façon de procéder réduit les prérogatives de la CAP, ne permet pas une défense individuelle des agents, ne permet pas de prendre en considération des motivations, que les chefs de service d'accueil peuvent ou veulent ne pas connaître. Au contraire, nous demandons en cas de concurrence entre candidats de plusieurs corps qu'un véritable arbitrage intercorps ait lieu, associant les élu-es du personnel des CAP concernées et ne se résumant pas à entériner le choix du chef du

service d'accueil.

La CAP tend à n'être plus qu'une chambre d'enregistrement. Et les propositions faites par le SRH sur la gestion des CAP ne sont pas de nature à éviter cette dérive, au contraire.

Enfin, nous souhaitons souligner une nouvelle fois le travail accompli par les personnels du bureau de gestion dans des conditions de travail qui se dégradent de plus en plus. Les multiples dysfonctionnements du système d'information RH posent de plus en plus de problèmes, tant pour les gestionnaires que pour les agents gérés. Nous vous demandons instamment d'y remédier au plus vite. Nous souhaitons qu'une réunion d'information des syndicats sur ces problèmes rencontrés, leurs origines et les moyens mis pour y faire face et pour les résoudre, soient organisée au plus vite.

Pour conclure, notre attente du changement est toujours aussi vive. Nous n'acceptons pas ces conséquences très négatives pour les missions de service public et pour les salariés. Nous ne soutenons pas les choix faits par les gouvernements successifs face à la crise des recettes budgétaires, alimentée par les politiques libérales de protection de la finance spéculative. D'autres choix que ceux de faire payer les dérives de la finance par les salariés et en attaquant le service public et la protection sociale, sont possibles !