

<http://www.snetap-fsu.fr/CAP-des-IAE-du-MAAF-cycle-d.html>



CAP des IAE du MAAF : cycle d'automne 5 et 6 décembre 2013 : compte rendu

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

Date de mise en ligne : vendredi 10 janvier 2014

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 le 5 décembre à 8H30 sous la présidence de M. Jérôme FROUTE (Directeur des Ressources Humaines -[MAAF](#)). Elle s'est achevée le 6 décembre à 12H30.

Une minute de silence a été observée en la mémoire de M. Jean-Dominique ROBIN, agent de la DDT de Saône et Loire.

L'ordre du jour a été suivi avec l'examen des points suivants :

- Approbation des procès verbaux
- Mutations
- Examen des détachements et intégrations
- Examen des recours
- Tableau d'avancement 2014 et bilan du tableau d'avancement 2013 pour l'accès au divisionnariat
- Information sur les affectations des sorties d'école, des promus (liste d'aptitude, examen professionnel)
- Questions diverses

1. Déclarations liminaires.

Déclaration au nom de la liste [CGT/FSU/Solidaires](#) (voir texte complet en fin de compte-rendu)

Nous avons dénoncé les nouvelles suppressions d'emploi, prévues au projet de loi de finances 2014, qui vont affecter tout particulièrement les échelons déconcentrés de nos ministères : plus de 500 emplois supprimés au sein des DDI, tandis que 3000 postes vont disparaître dans les services régionaux du MEDDE. Dans le même temps, les missions GSP-DSP devraient être abandonnées d'ici fin 2015, de fortes menaces planent sur les fonctions support que le MAAF voudrait réduire à 7% des effectifs, tandis que certains préfets réactivent le projet de regroupement des [SG](#) des directions départementales au sein des préfetures. Nous avons rappelé également l'inquiétude des agents concernés par le transfert des missions

FEADER vers les conseils régionaux, sans précision du périmètre des missions ni de la volumétrie des emplois concernés par ces transferts. Enfin nous avons alerté sur la situation des personnels INAO face à la restructuration des services et nous avons insisté sur la priorité de reclassement de ces agents lors de l'examen de leur demande de mobilité.

Nous avons dénoncé le rapport Pêcheur dans ce qu'il attaque directement certains principes de la Fonction Publique, via notamment la remise en cause d'aspects importants du statut général de la fonction publique et du rôle des CAP. Ce rapport ne remet pas en cause l'absence d'indexation des salaires, la possibilité de recourir à l'intérim, le recours à des échelons fonctionnels et la volonté de voir aboutir des fusions de corps.

Le rapport prévoit aussi des mobilités imposées aux agents et un pouvoir accru des préfets en matière de gestion des corps.

En matière de gestion du corps des IAE, nous avons émis plusieurs demandes. Pour la déprécarisation, nous demandons que les titularisations aient lieu sur place et à la date de parution des résultats du concours. En matière de promotion, nous rappelons que le ratio proposé par le MAAF n'a aucun fondement juridique et nous demandons à nouveau l'augmentation du nombre de promotions en IAE et du nombre d'avancements en IDAE, ainsi qu'une priorité donnée à la mobilité fonctionnelle sur place. Pour les promotions en IAE, nous insistons pour que les lauréats de l'examen professionnel ou inscrit sur la liste d'aptitude puissent postuler sur tous les postes ouverts dans toutes les circulaires de mobilité. Nous souhaitons qu'en cas de non obtention, les candidats puissent être réinscrits l'année suivante, à l'instar du fonctionnement du tableau d'avancement IDAE.

En ce qui concerne le fonctionnement de la CAP, nous avons salué la meilleure transparence des échanges et des documents transmis par le Bureau de Gestion. Toutefois nous attendons un réel dialogue avec l'Administration lors de l'établissement du tableau d'avancement 2014. Nous dénonçons à nouveau la multiplication des postes annoncés comme susceptibles d'être vacants : si un poste est libéré par un titulaire et qu'il rentre dans le plafond d'emploi de la structure, il doit être ouvert sans réserve dans le circulaire de mobilité. Nous demandons un véritable arbitrage inter-corps associant les élus et l'administration en cas de concurrence entre candidats issus de différents corps. Enfin nous rappelons notre totale opposition d'une part à la pratique de gestion de l'administration qui impose à un agent de rester 3 années minimum sur son poste, d'autre part au poids de l'imputation budgétaire supportée par les agents lors de changement de [BOP](#).

Nous avons tenu à souligner le travail effectué par les personnels du bureau de gestion.

2. Réponses de l'Administration

Gestion des effectifs en DDI : le MAAF va cibler les réductions d'effectif sur le BOP 215 et notamment sur les missions GSP/DSP (2 [ETP](#) en moyenne par DDT-M, réduction à 1 ETP en 2014). Le secrétaire général du MAAF s'est engagé à ce que les agents concernés fassent l'objet d'un accompagnement personnalisé (via le réseau des [IGAPS](#) et la formation continue).

Évolution des missions des ingénieurs : le cadrage du transfert des missions FEADER vers les Conseils régionaux est en cours. Le transfert des missions de pilotage est acté mais le calendrier, les modalités et le périmètre des missions ne sont à ce stade pas connus, tout comme la place des agents au sein des CR. Le secrétaire général prévoit la mise en place mi-janvier 2014 d'un groupe de travail à ce sujet avec les organisations syndicales.

Régimes indemnitaires : le nouveau système IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) va se substituer à la [PFR](#) (prime de fonction et de rendement) et s'appliquer à l'ensemble des corps d'ici 2017, en remplacement de toutes les autres primes. Le MAAF concède que la situation indemnitaire des IAE est peu homogène selon leur secteur d'emploi.

Chantier RH suite aux assises de l'ingénieur : la feuille de route RH des ingénieurs est actée entre MAAF et MEDDE avec 3 chantiers désignés pour lesquels une convergence est souhaitée : le projet stratégique des ingénieurs, les parcours professionnels et la mobilité, la formation et le réseau des écoles d'ingénieurs. Le MAAF a décidé également de 2 chantiers spécifiques relatifs à la formation des ingénieurs forestiers et à la mobilité des IAE vers l'enseignement agricole. Les RH du MAAF et du MEDDE vont se rencontrer. Volonté d'associer les organisations syndicales et volonté que de ces chantiers émergent des orientations concrètes en matière d'amélioration des délais, de fluidité du dispositif de mobilité, de lisibilité du projet stratégique et d'offre de formation. Deux objectifs complexes avec des enjeux juridiques et techniques : lisibilité du diplôme forestier et rétablissement

du flux de recrutement des IAE.

Statut d'emploi des chefs de mission : le MAAF souhaite également évoluer vers plus de transparence et de convergence vers le statut d'emploi des ITPE, en lien avec la mise en place du GRAF pour les attachés. Actuellement, il y a 200 places de chefs de mission au MAAF, dont 120 IDAE et 80 Attachés. Le MAAF doit veiller à la cohérence du dispositif.

Rénovation des parcours professionnels vise 5 grands objectifs : plus qualifiant, valorisation de l'expertise, harmonisation et équilibre des filières techniques et administratives en A et A+, facilité de mobilité des agents promus et enfin cotation des postes. Le projet de circulaire d'orientation n'a pas pu être présenté lors du [CTM](#) fin novembre 2013. L'idée est pourtant de l'appliquer dès 2014. Nécessité d'examiner et d'approfondir avec les [OS](#) : les modalités de reconnaissance de l'expertise du domaine, le classement des postes et la rénovation du dispositif de promotion de fin de carrière.

La note du 3 juillet 2013 assouplit les conditions de mobilité, mais elle est mal appliquée en service déconcentré. Ce n'est pas étonnant car le système est novateur, avec la possibilité de promotion via un changement de domaine, notamment en DDI. Si des difficultés persistent, il faut faire remonter au BAAC pour qu'ils fassent de la pédagogie.

Pratique de gestion des 3 ans avant mobilité : un bilan de cette pratique sera fait par les IGAPS pour les catégories C sur la période 2011-2013. Les nécessités d'ajustement seront discutées, selon les résultats, en groupe de travail courant 2014.

Problèmes de régularisation de paye : le MAAF concède qu'il faut améliorer le système, devoir envers les agents. AGORHA est en voie de stabilisation.

Fonctionnement des CAP ; amélioration de la transparence a été salué. Reste le problème du calendrier trop long entre les CAP et les commissions d'arbitrage pour finaliser les résultats. Travail en cours avec le MEDDE pour faire converger les calendriers. Concernant les avancements et le constat de données erronées sur l'ancienneté, le problème sera examiné en séance

Déprécarisation : le MAAF n'a jamais pris d'engagement de date sur la titularisation. La déprécarisation interviendra courant 2014. Concernant l'affectation géographique, aucun engagement non plus du MAAF pour une titularisation sur place systématique : celle-ci est envisagée seulement si le responsable juge que la mission est pérenne. Les lauréats du programme 215 sont en majorité sur des missions qui vont demeurer, ce qui permettrait leur nomination sur place. Les IAE titularisés issus de l'enseignement auront une proposition de titularisation dans l'enseignement ; la [DGER](#) ouvrira aussi des postes au concours en 2014.

Reclassement des agents INAO : le MAAF est systématiquement présent et veille à ce que les agents concernés aient un accompagnement le plus personnalisé possible.

3. Approbation du PV de la CAP de février 2013

Pas d'observations.

4. Mobilités

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

La CAP a examiné **724 demandes de mutation formulées par environ 341 IAE** (y compris en voie de titularisation). Les demandes ont porté sur 457 postes ouverts à la mobilité (41,8% sur le BOP 215 - MAAF : adm. centrale, [DRAAF](#)-DAAF, postes « agri » en DDT-M / 37,9% sur le BOP 217 - MEDDE : adm. centrale, DREAL-DEAL, postes « écologie » DDT-M, établissements publics du MEDDE / 12% sur le BOP 206 - DGAI, DRAAF-SRAL, DD-CS-PP / 5,9% sur l'[ONF](#) / 1,1% à l'[ASP](#), ...).

Plus de 40% de ces postes n'étaient que susceptibles d'être vacants.

Parmi ceux-ci, **72 postes (16%) ont été déclarés non vacants et 5 ont été retirés (doublons de numéros sur des postes MEDDE essentiellement) avant ou pendant la CAP**, dont un bon nombre qui n'avaient même pas été déclarés comme pouvant être susceptibles de vacance dans les notes de service mobilité.

- 61 IAE (17,8 % des demandeurs) obtiennent un avis favorable sans réserve sur un des postes demandés à l'issue de la CAP, ce qui est mieux que lors de la dernière CAP.
- 164 demandes sont non retenues ou obtiennent un avis défavorable (22,6 % des demandes).
- 120 demandes font l'objet d'un avis favorable de la CAP, sous réserve que le poste soit vacant. 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.
- 54 demandes recueillent certes un avis favorable, mais sous réserve d'un arbitrage inter-corps, qui dépend la plupart du temps de l'ordre de classement des candidatures par le chef du service d'accueil.
- 140 demandes ne sont pas retenues, signifiant qu'un candidat d'un autre corps est préféré. C'est notamment le cas pour les postes ouverts au MEDDE, où l'administration du MEDDE préfère systématiquement un agent de corps géré par le MEDDE (ITPE, Ingénieur industrie et mines, ...) si celui-ci n'a pas d'avis défavorable de la structure.

La CAP des ITPE ayant eu lieu bien avant la CAP des IAE, et le MEDDE ayant décidé comme l'année dernière d'utiliser les postes budgétaires disponibles avant le 31/12/2013, le nombre d'avis sous réserve du compteur entre le MAAF et le MEDDE est très réduit (2). Les 28 IAE retenus par le MEDDE sans réserve se sont engagés à prendre leur poste avant le 31/12/2013.

- 16 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](#).
- 26 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) du fait d'un délai de présence dans le poste inférieur à 3 ans, ou pour une insuffisance de motivation de l'avis défavorable de la structure d'accueil.

Les élu-e-s des IAE ont réussi à obtenir un avis favorable, mais assorti de réserve(s), pour des demandes qui n'étaient pas retenues par l'administration dans 10 cas. Même si ce chiffre reste faible comparativement aux 732 demandes examinées, cela n'est pas négligeable et montre que les élu-e-s peuvent bien vous défendre, d'autant

mieux si nous disposons d'éléments précis fournis par l'IAE demandeur.

Dans quelques rares cas, l'Administration a accepté de déroger à sa règle des 3 ans dans le poste.

Concernant les avis sur les demandes d'IAE ayant moins de 3 ans dans le poste, rappel des pratiques de l'administration :

- 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.

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 refusons de nous baser sur l'avis des structures d'accueil (ou de départ), ni sur leur ordre en fonction « l'adéquation agent - poste », d'autant moins quand les motivations des avis et des refus ne sont pas développés
- nous prenons aussi en compte les effets en chaîne qui peuvent permettre de donner satisfaction à plus de monde.

Les avis indiqués 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 20 décembre

(rappel : les élu-e-s du personnel ne sont pas invité-e-s à participer à ces arbitrages),

Rappel de la signification des acronymes :

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 MAAF)

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 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. Tableau d'avancement 2014

Rappel des règles statutaires :

Peuvent être nommés au grade de divisionnaire les IAE ayant atteint, au 31/12 depuis au moins 2 ans le 5ème échelon du grade d'ingénieur et justifiant de 6 années de service dont au moins 4 dans un service ou un établissement public de l'Etat.

Le taux de promotion est identique à 2013, soit 12 %, appliqué sur le nombre de promouvables au 31 décembre 2013. de l'année du tableau d'avancement, 1320 IAE remplissent les conditions d'ancienneté et sont donc promouvables sur l'année 2014.

Le nombre d'avancements possibles (y compris les agents en contrats de fin de carrière) en 2014 est égal à 152.

L'Administration propose d'inscrire au tableau 2014 155 nouveaux IAE (dont 30 au titre du Contrat Fin de Carrière - CFC), s'ajoutant aux collègues inscrits au tableau 2013, non inscrits au tableau 2012, et n'ayant pas encore pu prendre de poste d'IDAE.

CGT-FSU-Solidaires rappelle que les conditions pour valider l'avancement ont changé, avec la possibilité dorénavant reconnue de pouvoir obtenir un avancement sans mobilité structurelle, ce qui devrait débloquer la situation de nombreux collègues. Ce changement intervient en réponse à nos interventions récurrentes et au constat que de nombreux collègues inscrits au tableau d'avancement n'avaient pas satisfaction dans leurs candidatures sur des postes de divisionnaire, et ne pouvaient donc bénéficier de l'avancement. Reste maintenant à ce que les façons de faire des chefs de service et des IGAPS évoluent parallèlement, sans continuer à soumettre l'avancement à la capacité de mobilité. Reste aussi à rediscuter des changements de domaine d'activité, difficiles voire impossibles dans des petites structures, et de la définition de l'expertise de domaine que l'administration accepte de développer, en réponse là aussi à nos demandes.

Pour l'élaboration du tableau d'avancement 2014 (TA 2014), l'Administration a fourni la liste intégrale des agents proposés, ainsi qu'une bonne partie des fiches de proposition des structures. Nous soulignons cet effort de transparence, qui répond à une demande récurrente portée par les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires.

L'Administration a proposé à la CAP une liste élaborée par le réseau des IGAPS (RAPS) qui ne comportait que 124 noms. Il n'existe donc pas vraiment de marge de discussion sur cette liste !

Préalablement à la CAP, l'ensemble des élu-e-s à la CAP ([FO](#), [UNSA](#), CGT-FSU-Solidaires, CGC) se sont mis d'accord pour établir une liste intersyndicale, volontairement réduite à une douzaine de noms. Pour la CGT-FSU-Solidaires, les noms portés sur cette liste intersyndicale l'ont été en fonction des critères retenus par la liste CGT-FSU-Solidaires (âge, anciennetés).

Face à cette demande inédite dans la CAP des IAE, et après discussion intense, l'administration a accepté de

rajouter deux noms à sa liste, et a proposé de faire un échange sur deux autres noms. De même, nous avons obtenu qu'un CFC supplémentaire soit ajouté. Même si le résultat reste modeste, cela montre que l'unité syndicale peut forcer l'administration à bouger. Reste maintenant à ce que la liste intersyndicale soit basée sur des critères communs et à ce qu'elle soit considérée à égalité avec celle préparée par les IGAPS.

La grille des critères des IGAPS reste valable (rappel du compte-rendu de la CAP de juin 2012) :

« Cette grille d'analyse prend en compte :

- des critères liés à l'âge et à l'ancienneté dans le corps,
 - le parcours de l'agent notamment au travers des mobilités réussies qu'il a pu accomplir, y compris dans son corps antérieur en cas d'accès par voie interne au corps des IAE,
 - l'importance du poste occupé et la manière de servir de l'agent.
- La pondération de ces 3 blocs d'éléments pour l'avancement au grade d'IDAE est respectivement de 20%, 20% & 60%.

Précisions également qu'il n'y a pas d'âge minimum requis, mais dans les faits les plus jeunes promus au cours des dernières années ont de l'ordre de 35 ans au 31/12 de l'année du tableau. Il s'agit d'une faible minorité et pour le projet de tableau d'avancement 2012, les agents proposés de moins de 38 ans représentent 7% de l'ensemble. »

Parmi les 126 nouveaux inscrits sur le TA, 40 % sont de femmes (50), ce qui est en progression par rapport à 2012.

Le tableau suivant donne la répartition des IAE (promouvables, proposés, retenus par la MAPS et inscrits au TA 2014), avec indication des âges (mini - moyen - maxi) et de l'ancienneté de service public par MAPS.

Cela permet à chacun-e de se situer par rapport à l'avancement ... et à demander des explications au responsable de la proposition et à l'IGAPS en cas d'absence de proposition ou en cas de non-reprise par l'IGAPS.

Répartition par MAPS

MAPS Pro	Promouvables	Proposés structure (hors CFC)	Retenus MAPS (hors CFC)	Classés MAPS - TA 2014 (hors CFC)
M01 - Nord-PdC, Picardie Ile de France	58	22 Age (mini - moyenne - maxi) 29,9 - 42,6 - 61,6 Anc. SP moyenne 17,3 ans	6 Age (mini - moyenne - maxi) 35,3 - 43,3 - 50,6 Anc. SP moyenne 15,8 ans	5 + 1 Age (mini - moyenne - maxi) 40,2 - 44,8 - 50,6 Anc. SP moyenne 16,1 ans
M02 - Alsace, Lorraine, Franche- Comté	84	12 Age (mini - moyenne - maxi) 31,9 - 41,8 - 56,9 Anc. SP moyenne 16,6 ans	8 Age (mini - moyenne - maxi) 34,7 - 44,3 - 56,6 Anc. SP moyenne 18,2 ans	8 Age (mini - moyenne - maxi) 34,7 - 44,3 - 56,6 Anc. SP moyenne 18,2 ans
M03 - Bretagne, Basse et Haute Normandie	80	29 Age (mini - moyenne - maxi) 30,7 - 45,1 - 58,5 Anc. SP moyenne 19,4 ans	13 Age (mini - moyenne - maxi) 35,5 - 46,5 - 53,0 Anc. SP moyenne 20,2 ans	10 Age (mini - moyenne - maxi) 39,6 - 47,3 - 53,0 Anc. SP moyenne 22,4 ans

CAP des IAE du MAAF : cycle d'automne 5 et 6 décembre 2013 : compte rendu

M04 - Centre, Pays de Loire	103	19 Age (mini - moyenne - maxi) 31,9 - 42,5 - 56,0 Anc. SP moyenne 18,6 ans	9 Age (mini - moyenne - maxi) 34,4 - 40,7 - 48,4 Anc. SP moyenne 19,3 ans	6 Age (mini - moyenne - maxi) 38,5 - 42,3 - 48,4 Anc. SP moyenne 20,5 ans
M05 - Poitou- Charentes, Aquitaine	133	29 Age (mini - moyenne - maxi) 31,2 - 43,5 - 59,7 Anc. SP moyenne 21,4 ans	8 Age (mini - moyenne - maxi) 33,2 - 40,9 - 50,7 Anc. SP moyenn	7 Age (mini - moyenne - maxi) 36,1 - 41,9 - 50,6 Anc. SP moyenne 20,0 ans
M06 - Limousin, Midi-Pyrénées	69	20 Age (mini - moyenne - maxi) 31,6 - 45,7 - 59,6 Anc. SP moyenne 20,9 ans	12 Age (mini - moyenne - maxi) 38,0 - 44,3 - 55,2 Anc. SP moyenne 20,1 ans	9 Age (mini - moyenne - maxi) 37,9 - 45,4 - 55,2 Anc. SP moyenne 22,3 ans
M07 - Languedoc- Roussillon, PACA, Corse	118	25 Age (mini - moyenne - maxi) 32,0 - 43,7 - 56,9 Anc. SP moyenne 20,0 ans	15 Age (mini - moyenne - maxi) 34,3 - 45,9 - 53,4 Anc. SP moyenne 20,8 ans	14 Age (mini - moyenne - maxi) 35,6 - 46,7 - 53,4 Anc. SP moyenne 21,2 ans
M08 - Auvergne, Rhône-Alpes	152	56 Age (mini - moyenne - maxi) 30,9 - 40,5 - 54,0 Anc. SP moyenne 17,5 ans	22 Age (mini - moyenne - maxi) 34,3 - 45,9 - 53,4 Anc. SP moyenne 20,8 ans	15 Age (mini - moyenne - maxi) 35,2 - 43,2 - 52,4 Anc. SP moyenne 20,1 ans
M09 - DOM	53	19 Age (mini - moyenne - maxi) 37,9 - 44,8 - 65,8 Anc. SP moyenne 15,2 ans	13 Age (mini - moyenne - maxi) 37,9 - 42,4 - 50,3 Anc. SP moyenne 16,0 ans	8 + 1 Age (mini - moyenne - maxi) 37,8 - 40,6 - 45,8 Anc. SP moyenne 16,7 ans
M10 - AC du MAAF et du MEDDE	71	19 Age (mini - moyenne - maxi) 31,6 - 39,5 - 53,9 Anc. SP moyenne 15,6 ans	10 Age (mini - moyenne - maxi) 34,4 - 42,0 - 53,9 Anc. SP moyenne 16,5 ans	8 Age (mini - moyenne - maxi) 34,4 - 42,3 - 53,9 Anc. SP moyenne 16,3 ans
M11 - Bourgogne, Champagne- Ardennes	58	14 Age (mini - moyenne - maxi) 31,3 - 40,6 - 58,6 Anc. SP moyenne 16,9 ans	10 Age (mini - moyenne - maxi) 34,6 - 41,7 - 58,6 Anc. SP moyenne 16,9 ans	7 Age (mini - moyenne - maxi) 35,3 - 43,4 - 58,6 Anc. SP moyenne 17,5 ans
2. Offices	62	8 Age (mini - moyenne - maxi) 33,6 - 40,7 - 52,5 Anc. SP moyenne 10,9 ans	5 Age (mini - moyenne - maxi) 35,9 - 40,0 - 44,3 Anc. SP moyenne 10,7 ans	5 Age (mini - moyenne - maxi) 35,9 - 40,0 - 44,3 Anc. SP moyenne 10,7 ans

CAP des IAE du MAAF : cycle d'automne 5 et 6 décembre 2013 : compte rendu

3. Etablissements publics (IFCE, ANSES, ...)	82	20 Age (mini - moyenne - maxi) 30,1 - 40,7 - 55,9 Anc. SP moyenne 16,6 ans	11 Age (mini - moyenne - maxi) 34,0 - 41,9 - 55,9 Anc. SP moyenne 17,4 ans	8 Age (mini - moyenne - maxi) 37,6 - 43,3 - 55,9 Anc. SP moyenne 18,6 ans
4. ONF	137	16 Age (mini - moyenne - maxi) 36,2 - 45,5 - 57,0 Anc. SP moyen	16 Age (mini - moyenne - maxi) 36,2 - 45,5 - 57,0 Anc. SP moyenne 16,0 ans	14 Age (mini - moyenne - maxi) 36,1 - 45,9 - 57,0 Anc. SP moyenne 16,8 ans

D'une année sur l'autre, les critères d'âge des IGAPS ne sont pas très stables :

	TA 2014	%	Rappel cible IGAPS TA 2013
âge inférieur à 38 ans	16	12,7 %	7 %
âge compris entre 38 et 40 ans	25	19,8 %	18 %
âge compris entre 40 et 45 ans	41	32,5 %	43 %
âge compris entre 45 et 50 ans	25	19,8 %	19 %
âge compris entre 50 et 55 ans	24	19 %	9 %
âge supérieur à 55 ans	8	6,3 %	4 %

Par secteur d'activité, le tableau suivant donne la répartition en nombre (promouvables, proposés, retenus MAPS, inscrits au TA).

Parmi les inscrits au tableau d'avancement, au grade d'IDAE pour l'année 2014 se répartit comme suit (tableau suivant) :

- 39 IAE en poste au MAAF
- 25 IAE en poste au MEDDE
- 36 IAE en poste dans les DDI
- 5 IAE des autres établissements publics (IFCE, ANSES, Parcs Nationaux, ONEMA, ONCFS, ...)
- 14 IAE de l'ONF (à noter que l'ONF réduit extrêmement la possibilité de choix pour la CAP, puisque le nombre de proposés est de 16 !)
- 5 IAE des ex-offices : ASP, FranceAgriMer, INAO, ODEADOM. Même remarque que pour l'ONF, ces établissements ne proposent pas assez d'IAE pour laisser un choix à la CAP

L'enseignement agricole représente environ 16 % des agents sont promouvables mais seulement 10 % sont retenus par le RAPS et inscrits au TA. Les chiffres montrent que c'est au niveau de l'interclassement des IGAPS (retenus RAPS) que le problème se pose, et non au niveau des propositions des chefs d'établissement ni des IGAPS localement. L'administration précise régulièrement que la place des IAE et IDAE dans l'[EAP](#) doit faire l'objet d'une réflexion. **Il y a effectivement urgence que le RAPS accepte qu'un déroulement de carrière soit possible pour les IAE en poste dans l'enseignement.**

CAP des IAE du MAAF : cycle d'automne 5 et 6 décembre 2013 : compte rendu

Nbre

Secteur d'activités	Promouvables	%	Proposés structure	%	Retenus MAPS	%	TA 2014	%
MAAF -AC	51	3,9 %	9	2,9 %	5	3,2 %	4	3,2 %
MAAF DRAAF, DAAF, ...	135	10,2 %	34	11 %	20	12,7 %	19	15,1 %
MAAF Enseignement	205	15,5 %	77	25 %	22	13,9 %	15	11,9 %
MAAF -Ens. Supérieur	15	1,1 %	8	2,6 %	1	0,6 %	1	0,8 %
MAAF -EP (ANSES, IFCE, IRSTEA, ...)	43	3,3 %	17	5,5 %	8	5,1 %	6	4,8 %
MEDDE -AC	20	1,5 %	9	2,9 %	4	2,5 %	3	2,4 %
MEDDE DREAL, DEAL	175	13,3 %	35	11,4 %	21	13,3 %	15	11,9 %
MEDDE -EP (VNF, ONEMA, ONCFS, PNx, ...)	38	2,9 %	9	2,9 %	9	5,7 %	7	5,6 %
DDT-M	330	25 %	67	21,8 %	40	25,3 %	31	24,6 %
DD-CS-PP	39	3 %	17	5,5 %	6	3,8 %	5	4 %
ASP	34	2,6 %	2	0,6 %	1	0,6 %	1	0,8 %
FAM	22	1,7 %	4	1,3 %	3	1,9 %	3	2,4 %
INAO	6	0,5 %	2	0,6 %	1	0,6 %	1	0,8 %
ONF	137	10,4 %	16	5,2 %	16	10,1 %	14	11,1 %
Coll. Territoriales	42	3,2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Autres	28	2,1 %	2	0,6 %	1	0,6 %	1	0,8 %
Total	1320	100 %	308	100 %	158	100 %	126	100 %

Le dernier tableau montre les données par mode d'accès au corps.

Mode d'accès dans le corps	Promouvables		Proposés		TA 2014	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
concours direct	144	10,9%	36	11,7%	15	11,9%
concours exceptionnel	12	0,9%	1	0,3%		
concours externe	725	54,9%	164	53,2%	51	40,5%
concours interne	85	6,4%	20	6,5%	13	10,3%
concours réservé (SAPIN)	70	5,3%	18	5,8%	6	4,8%
contrat	7	0,5%	1	0,3%	1	0,8%
détachement	28	2,1%	12	3,9%	6	4,8%
examen professionnel	90	6,8%	27	8,8%	18	14,3%
intégration	91	6,9%	12	3,9%	7	5,6%
intégration après détachement	15	1,1%	1	0,3%		
liste d'aptitude	33	2,5%	11	3,6%	7	5,6%
recrutement plan SAPIN (emplois gagés)	13	1,0%	2	0,6%	1	0,8%
titularisation non titulaires Mayotte	7	0,5%	3	1,0%	1	0,8%
Total	1320	100,0%	308	100,0%	126	100,0%

Contrat de fin de carrière 2014 : l'Administration a retenu 31 agents, 20 en CFC-long et 8 en CFC-court.

Il est rappelé qu'il s'agit d'un dispositif d'appel spécifique et volontaire des agents : ce sont eux qui définissent les modalités de leur fin de carrière en accord avec leur chef de service. Le poste est recalibré pour correspondre à des fonctions de divisionnaire. L'administration a rajouté la nécessité d'occuper un poste de niveau divisionnaire pour les CFC courts, ce que nous contestons.

- CFC courts : 10 agents. 5 dossiers n'ont pas été retenus par les IGAPS. La CGT-FSU-Solidaires souhaite que ne soient pas considérées les seules fonctions au moment de la demande, mais l'intégralité du parcours car des fonctions d'encadrement ou de coordination peuvent avoir été exercées auparavant.
- CFC longs : 23 agents, dont 1 rajouté à la liste des IGAPS. 2 collègues n'ont pas été retenus. Après ce débat largement animé par les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires, le tableau d'avancement 2014 n'est donc pas identique à la proposition fermée des IGAPS, comme cela avait été le cas pour le TA 2013. C'est la raison pour laquelle la liste CGT-FSU-Solidaires a décidé de voter pour le tableau 2014.
- Résultat du vote du TA 2014 :
Pour : CGT-FSU-Solidaires, FO

L'UNSA n'a pas participé au vote du fait de l'absence des élus titulaires ou suppléants le deuxième jour de la CAP. Les élu-e-s CGC étant proposé-e-s, ne pouvaient participer au débat et au vote.

Le tableau d'avancement est en pièce jointe à ce compte-rendu, par ordre alphabétique. Le classement sera effectué lors de la CAP de début mars, en intégrant les IAE inscrits au tableau 2013 et qui sont reportés.

A déplorer enfin que certains agents ne savent pas quelles suites le directeur ou chef d'établissement et l'IGAPS réservent à la proposition annoncée lors de l'entretien professionnel, voire même ne sont pas informés qu'ils ont été proposés ...

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

2 recours ont été examinés. 1 portant sur la rédaction du compte-rendu d'entretien professionnel se traduit par une révision de la rédaction dans le sens demandé par l'agent, avec des termes très forts dans le rapport de l'IGAPS concernant l'employeur. 1 sur la modulation des primes, pour lequel l'agent n'obtient pas satisfaction, malgré nos interventions en soutien et un vote unanime des syndicats.

FO a fait état de la forte modulation subie par un agent en poste à l'IFCE, qui ne fait pas encore l'objet de recours puisqu'elle vient d'être notifiée, sans motivation. L'ensemble des élu-e-s des IAE a vigoureusement protesté contre cette pratique de l'IFCE et contre une telle modulation, qui va se traduire par la réduction à la quotité non saisissable sur les payes de décembre et janvier. Devant le refus de l'administration de surseoir à l'application de cette modulation, ensemble, nous avons signé un courrier au Ministre. A suivre ;

7. Accueils en détachement

Pour les accueils en détachement externe, 3 candidatures reçoivent un avis favorable, 1 nécessite une expertise, 1 est sans objet, 1 est refusée du fait du critère de niveau de diplôme requis et 1 n'obtient pas satisfaction sur le poste sollicité (IDTPE).

Pour les accueils en détachement interne, sur 11 demandes, 1 seule recueille un avis défavorable du fait de la nature non scientifique du diplôme.

6 demandes d'intégration dans le corps examinées après 2 ans de détachement obtiennent un avis favorable. 1 demande est refusée, devant passer par un détachement préalable. Cet avis est toutefois assorti d'une proposition d'avis favorable pour un détachement si le candidat le souhaite.

8. Titularisations après formation initiale, affectation des lauréats du concours sur titre et de l'examen professionnel et des inscrits à la liste d'aptitude

La CAP est informée des affectations des 39 élèves-ingénieurs issus des écoles de formation. Un stagiaire a un prolongement de stage d'un an, un a démissionné, un est en disponibilité. En 2013, 19 élèves sortant d'école sur 36 ont été affectés dans l'enseignement, ce qui est moins que les années précédentes.

15 lauréats du concours sur titre 2013 ont été affectés, dont 9 à l'ONF et 4 à l'[IGN](#) (ex-IFN), conséquence de l'absence de formation d'élève-ingénieur dans la spécialité forestière.

Pour la liste d'aptitude 2013, 18 inscrits ont validé leur promotion en IAE en prenant un poste ou en obtenant une dérogation. Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires ont relevé, enfin, que notre collègue ayant eu de graves problèmes de santé a enfin été nommé IAE sans mobilité, après près de 3 ans de bagarre.

21 lauréats de l'examen professionnel ont aussi pris un poste d'IAE.

Les techniciens inscrits sur la liste d'aptitude (17) ou lauréats de l'examen professionnel (2) qui n'ont pas obtenu de poste d'IAE vont se voir proposer une liste fermée de postes. Les inscrits sur la liste complémentaire à la liste d'aptitude (11) vont aussi recevoir cette liste, tout en gardant la possibilité de se porter candidat sur les postes ouverts aux circulaires mobilité de l'année 2014.

9. Questions diverses

Bonifications d'ancienneté : la CAP maintient les principes de répartition adoptés pour 2012 : 75% des IAE peuvent bénéficier d'un mois de réduction, 7,5% peuvent bénéficier de 2 mois de réduction. La répartition se fait selon les propositions des chefs de service locaux, avec en cas d'égalité, une répartition favorisant une distribution égalitaire sur 3 années successives.

Fin de la CAP le 6 décembre à 13h00

Réunion d'arbitrage sur les mutations (interne à l'Administration du MAAF, les représentants des personnels ne sont pas invités) : 20 décembre 2013

Prochaines CAP :

- Mobilité MEDDE, enseignement agricole, tableau d'avancement IDAE : 27, 28 février ou 1er mars
- Mobilités MAAF, MEDDE, liste d'aptitude IAE 2014 : 4 et 5 juin
- Mobilité MAAF, MEDDE, avancements IDAE 2015 : vers le 20 novembre

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	François Toubin
Suppléante Emmanuelle ARNAUD	DRAAF Aquitaine 51 rue Kiéser 33077 Bordeaux cedex	Tél. 05 35 31 40 23 (sauf le mercredi)	Emmanuelle Arnaud
Expert Jean-Jacques RIGAL	LEGTA Rennes -Le Rheu	Tél. 02 99 29 73 45	Jean-Jacques Rigal

N'hésitez pas à nous contacter, à nous faire part de vos demandes et à nous faire parvenir toutes les pièces pouvant nous aider dans votre défense lors de la CAP, que pour notre part nous effectuons sans aucun clientélisme.

DECLARATION LIMINAIRE CGT - FSU -Solidaires CAP des IAE des 5 et 6 décembre 2013

Après la manifestation massive de février 2012 contre le projet de fusion des corps mettant en échec ce projet, après les assises de l'ingénieur de juillet 2013, après des groupes de travail sur le parcours professionnel, où en est-on ?

Pour le service public et ses agents, inlassablement la situation continue de se dégrader encore et encore.

Le projet de loi de finances 2014 pour le MAAF et le MEDDE se traduit par de nouvelles suppressions d'emplois, touchant plus particulièrement les services départementaux et régionaux. Au total, plus de 500 emplois vont être supprimés dans les DDI, soit l'équivalent de 2 DDT, en 2014. Côté MEDDE, le niveau régional va subir une purge sans précédent : -3290 emplois.

Après les suppressions de l'ingénierie publique, la remise en cause des missions ADS et ATESAT, ce sont maintenant les missions DSP - GSP qui vont être effacées, sans considération pour l'appui aux collectivités territoriales ni pour les agents fortement impliqués dans cette mission de service public, au service des citoyens, face aux appétits des sociétés de distribution et de traitement de l'eau notamment.

Dans le même temps, de fortes menaces pèsent sur les fonctions dites support. Nous dénonçons les objectifs de réduction forcée des moyens consacrés à ces fonctions, que le MAAF voudraient réduire à 7% des effectifs dans les services. Cela ne peut que se traduire par une baisse inacceptable des moyens et une dégradation de la formation, de la gestion des ressources humaines, de la prise en charge des dossiers individuels des agents, de la logistique, de l'informatique, des relations sociales, ... Cela va rendre inefficace les services des secrétariats généraux dans les DDI. Et les projets de certains préfets d'aller vers un regroupement des secrétariats généraux des directions départementales dans un seul service au sein de la préfecture, ne sont pas de nature à améliorer la situation et l'inquiétude des agents.

Nous rappelons aussi l'inquiétude des agents concernant les transferts de compétences prévues par le projet de loi décentralisation (crédits européens FEADER, transferts lors de la création de métropoles, ...). L'absence d'information sur le périmètre exact des missions transférées (pilotage, animation ?) et la volumétrie en emplois (on parle de 2 agents en moyenne par DRAAF), les pressions déjà subies par les agents dans certaines DRAAF pour accepter d'être mis à disposition des [Régions](#), le devenir des postes concernés en DDT cela ne peut pas continuer. Nous attendons des réponses précises sur ce point.

Pour toutes ces raisons, nous demandons l'arrêt immédiat des réductions d'effectifs dans les secrétariats généraux et autres services et l'arrêt des projets de restructuration. Arrêtez cette frénésie de réformes qui détruisent le service public dont chaque citoyen a besoin !

Côté salaire, la situation est devenue intenable. Non seulement le point d'indice de la Fonction Publique n'a pas évolué depuis 2010, non seulement la valeur du point de la prime spéciale n'a pas jamais été revalorisé depuis la création en 2000 de la prime spéciale, mais le projet de budget 2014 ne prévoit aucune mesure catégorielle, à l'exception de l'indigente revalorisation des grilles indiciaires des déroulements de carrières et de l'indemnitaire des corps de la catégorie C.

Ah, si, il y a une revalorisation de l'IPF pour les [IPEF](#).

La [RGPP](#) est peut-être terminée, mais elle est remplacée par la MAP, qui donne les mêmes résultats. Ainsi, le dernier rapport en date, le rapport Pêcheur, (dont le gouvernement entend mettre en place rapidement certaines propositions), attaque directement les principes du statut de la Fonction Publique. Le rapport Pêcheur affirme certes que « les services publics ne sont pas une exception vouée à l'extinction mais une valeur d'avenir », que le statut de

la fonction publique de carrière est pertinent, que la « RGPP et la REATE ont été conduits à marche forcée », que « la part des primes dans la rémunération est trop importante et que les déroulements de carrière sont étriqués ».

Mais le rapport préconise aussi des mesures que nous n'acceptons pas :

- pas de remise en cause du recours à l'intérim ;
- maintien de corps à 3 grades ;
- pas d'indexation des salaires ;
- recours à des échelons fonctionnels ;
- rien sur la méthode permettant de redonner de l'amplitude aux carrières ;
- rien sur la réduction de l'emploi précaire ;
- volonté de ré-enclencher le mouvement de fusion des corps.

Le rapport entend aussi imposer des mobilités aux agents et une déconcentration poussée dans la gestion des corps, avec toujours un pouvoir accru aux préfets. En particulier, le rôle des CAP en sortirait profondément modifiée, avec le risque de ne plus pouvoir défendre les demandes des agents, en terme de mutations, de recours individuels, ...

Ce rapport n'est pas acceptable, l'ensemble des organisations syndicales l'ont clairement dit à Mme le Ministre de la Fonction Publique, en quittant la réunion de concertation avec le Directeur de Cabinet de Mme Lebranchu qui leur annonçait des décisions déjà prises pour mettre en oeuvre les préconisations de ce rapport.

Nous souhaitons aussi alerter la CAP sur la restructuration en cours à l'INAO.

Avec la casse des effectifs, la restructuration engagée par la direction porte ses fruits puisque de nombreux agents des sites supprimés sont fortement poussés à la mobilité. Les agents concernés par l'opération de restructuration, doivent pouvoir faire valoir leurs droits et leurs priorités de reclassement. Pour cela, il faut qu'une liste précise des sites et des agents concernés soit établie et transmise à chaque CAP, pour qu'à l'égal de collègues subissant des restructurations dans d'autres secteurs, une priorité de reclassement lors des mobilités puisse leur être appliquée. Nous dénonçons l'absence de la direction de l'INAO dans la préparation des CAP, le non respect des procédures (6 mois de délais de réponses pour les recours des agents !!). Voilà affiché le mépris des agents. La direction n'est pas capable d'apporter des réponses claires aux questions des agents, et le ministère apparaît étrangement absent ...

Il est urgent de changer de cap et que le Ministère arrête de détruire ce que des générations ont construite pour assurer un service public de qualité soucieux de l'égalité de traitement de tous.

Venons-en maintenant à la gestion du corps des IAE et le fonctionnement de la CAP

Nous ne comprenons pas que les titularisés dans le corps des IAE, ayant réussi le concours spécial de déprécarisation, ne puissent pas être titularisés à la date de parution des résultats du concours. Nous demandons que la titularisation ait lieu sur place pour toutes et tous, sans obstacle lié au programme budgétaire.

Nous demandons une augmentation significative du nombre de promotions dans le corps des IAE, et du nombre d'avancements avec une révision à la hausse du ratio promus-promouvables., dont nous relevons qu'il n'est fondé pour 2014 sur aucun texte réglementaire.

Nous ne nous sommes pas satisfaits pas des modifications apportées concernant les modalités pratiques pour les promotions vers les corps de catégorie A et les avancements dans le corps des IAE, même si un pas a été fait contre le dogme de la mobilité jusqu'alors imposée.

Pour les promotions comme pour les avancements en IDAE, nous demandons à ce que la mobilité fonctionnelle sur place soit d'abord étudiée et rendue possible, sans la conditionner à un hypothétique et inégalitaire changement de domaine d'activité.

Pour les promus dans le corps des IAE, 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 toutes les circulaires mobilité (MAAF, MEDDE, ONF, ASP...) 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.

Concernant le fonctionnement des CAP, nous réaffirmons ici, qu'il n'y a pas d'accord des syndicats, et donc, pas de la CGT, de la FSU et de Solidaires en particulier, sur les propositions faites par l'administration lors des réunions de travail, lesquelles n'ont fait l'objet d'aucun relevé de conclusions, ni de texte final, soumis aux syndicats.

Nous notons avec satisfaction que les fiches de proposition nous ont été transmises suite à la demande unitaire des élu-e-s à la CAP des IAE. Après avoir dû batailler de nombreuses années pour pouvoir connaître les propositions des structures de base, c'est un nouveau pas franchi dans la transparence et dans le respect du rôle de la CAP. Mais c'est dans l'établissement du tableau d'avancement que nous attendons de votre part le même respect envers les représentants des IAE, en acceptant de discuter à égalité des listes préparées par les IGAPS et des listes présentées par les élu-e-s des IAE.

En matière de mobilité, nous dénonçons d'abord, la multiplication des postes annoncés comme susceptibles d'être vacants, alors même que le titulaire précédent est déjà parti. 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 un poste est libéré par le titulaire et qu'il rentre dans le plafond d'emploi de la structure, ce poste doit être ouvert sans réserve lors de la circulaire mobilité.

Nous demandons en cas de concurrence entre candidats de plusieurs corps, qu'un véritable arbitrage intercorps ait lieu, associant les élu-e-s du personnel des CAP concernées, et ne se résumant pas à l'entérinement du choix du chef du service d'accueil.

Nous rappelons notre totale opposition à l'obligation qu' impose l'administration à bloquer des agents 3 ans dans leur poste avant de pouvoir obtenir une mutation. Outre que cette gestion ne repose sur aucun fondement réglementaire, elle a été considérée, par un précédent ministre de la fonction publique comme contradictoire avec les principes de la loi mobilité. Qui plus est, le [CHSCT](#) du MAAF a délibéré pour dénoncer cette gestion pouvant altérer la santé au travail des demandeurs. Nous demandons à l'administration de respecter ces éléments, et de ne plus imposer cette règle mettant en danger la santé des agents.

Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur les problèmes récurrents subis par les agents lors de changement d'imputation budgétaire lors d'une mutation du MAAF vers le MEDDE. Il est totalement inadmissible que la régularisation de masse salariale soit effectuée en utilisant la rémunération des agents. Qui plus est, la façon de faire, sans information, sans justification compréhensible des sommes versées ou retirées, est inacceptable. Cela se traduit par des sommes considérables en trop-perçu puis en précompte ou en titre de perception. Cela signifie souvent des difficultés financières lors du reversement, par des modifications des montants imposables, avec de multiples conséquences sur le niveau d'imposition et sur l'accès à des prestations sociales. Nous vous demandons de trouver un autre mode de régularisation entre le MAAF et le MEDDE.

C'est dans les faits que nous mesurerons les réponses apportées aux demandes et inquiétudes exprimées par la manifestation des ingénieurs du 9 février 2012.

Enfin, nous souhaitons souligner le travail accompli par les personnels du bureau de gestion et les remercier très vivement, malgré des conditions de travail se dégradant de plus en plus, malgré de multiples dysfonctionnements du système d'information RH, pour lesquels nous demandons qu'il y soit remédié sans attendre, tant pour les gestionnaires que pour les agents gérés.