

<http://www.snetap-fsu.fr/Une-charte-pour-la-gestion-de-la-carriere-des-IAE.html>



Une charte pour la gestion de la carrière des IAE

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



Date de mise en ligne : jeudi 6 avril 2017

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Compte rendu du GT IAE du 5 avril 2017

[CGT FSU](#) Solidaires

En préambule il est rappelé que la charte n'a pas vocation à créer de droits mais elle fait référence aux décrets statutaires et vise à formaliser les principales pratiques retenues pour la gestion du corps des IAE par le bureau de gestion du [MAAF](#) ainsi que les autres employeurs. L'intersyndicale CGT -FSU-Solidaires a rappelé que seule la [CAP](#) était souveraine pour donner un avis sur les dossiers présentés.

La charte n'étant qu'à un stade de document de travail, nous ne communiquons pas le document complet, mais commentons les points ayant fait objet de discussion et de notre intervention.

Recrutement par la promotion interne

L'administration veut imposer un alignement avec le corps des ITPE sur leur répartition entre liste d'aptitude et examen professionnel (30-70). Nous sommes intervenus pour demander le maintien du taux actuel (60-40) pour maintenir un nombre de poste suffisant permettant aux chefs techniciens de continuer à pouvoir postuler par liste d'aptitude alors qu'ils sont déjà depuis plusieurs années sur des postes à profils ingénieurs. En accord avec d'autres [OS](#) l'administration maintien ce cap et pour 2018, nous avons obtenu un taux de 50-50.

Une difficulté existe concernant l'organisation annuelle de l'examen professionnel dut à l'austérité budgétaire appliqué au bureau de concours. Cette justification est inacceptable.

Nous avons dénoncé la suppression de la possibilité offerte aux TSE de se présenter à l'examen professionnel et demander qu'une solution soit trouvée pour les candidats inscrits sur la liste pour 2017

Concernant les épreuves orales, nous avons dénoncé le manque de transparence sur le retour aux candidats. L'administration semble même incapable de dire s'il existe une grille d'évaluation précise, renseignée par les jurys ce qui laisse place à l'arbitraire.

Recrutement par déprécarisation

Celle-ci a été discutée mais aucun point de divergence n'est apparu. Néanmoins, cela a permis de clarifier la gestion par l'administration. La question est posée pour les agents contractuels à temps partiels afin que leur traitement de référence pour le reclassement en tant que stagiaire soit bien le traitement complet et non le partiel.

Recrutement de travailleurs handicapés

On note une difficulté dans la procédure de prise en charge dans leur nouveau cadre d'emploi. Cette complexité ne doit pas être un frein et l'administration doit tout faire pour faciliter ces recrutements.

Accueil en Détachement

Ce point a été l'objet de vif échange avec les [IGAPS](#). En effet ceux-ci voulaient discuter les critères d'appréciations d'intégration ou de détachement. Leurs fonctionnements imposaient un diplôme de niveau 1 en science dure ET un poste d'IAE, or la loi dit OU. L'administration s'est rangée dans le respect de la loi. Néanmoins, elle a retenu le principe de pouvoir refuser un détachement ou une intégration notamment au motif que le corps d'origine permet déjà à l'agent d'exercer ces missions ou par le non intérêt pour le corps. Le premier est si bien discutable qu'il génère des zones d'ombres dans cette gestion. Pour le second, nous laisserons à chacun le soin d'interpréter les propos de l'administration, celle-ci ayant déjà du mal à le faire Leur raisonnement est fondé sur leur inquiétude de voir arriver annuellement des [PLPA/PCEA](#) en face en face dans le corps des IAE. Nous rappelons notre position sur la

richesse et l'importance de la mission d'enseignement pour ce corps.

Affectation des IAE sortants d'école

Au cours des discussions, a été soulevée la gestion des IAE dans la [DGER](#) et notamment le report d'année en année du groupe de travail. En effet, depuis quelques CAP, l'administration affiche son objectif de ne plus proposer de poste en face à face élève dans la liste présentée aux élèves. Nous dénonçons cette pratique. Cette année, 33 élèves se verront proposer une liste de 37 postes avec obligation d'avoir un candidat pour les postes du noyau dur (postes obligatoirement pourvus).

Mobilités

A l'initiative des OS, ce collègue s'est opposé à l'application de la pratique sur maintien sur poste de 3 ans avant de faire mobilité. L'administration reste ferme sur ce point mais va revoir sa copie pour faire échos à la note sur les parcours professionnel. En évoquant la nécessité de service, elle risque de ne pas changer de pratique. Seule la revendication syndicale unanime pourra permettre de vous défendre et de peser sur les décisions de l'administration.

Déontologie

Dans le cadre de mobilité en détachement externe, interne, mise à disponibilité ou hors cadre, le décret de janvier 2017 sur la déontologie rappelle les règles régissant les IAE. L'administration vérifiera qu'aucun motif ne s'y oppose.

Suivi et évaluation des IAE

Cette partie comprenait principalement l'entretien professionnel (décret 2010-888 du 28 juillet 2010), le fonctionnement des réductions d'ancienneté et le suivi d'orientation. Cette partie était inutile car ne faisant que reprendre des éléments de notes de services annuelles. Néanmoins, cela a été l'occasion de dénoncer des pratiques de service d'accueil qui demandent aux candidats de fournir les derniers comptes rendus d'entretiens professionnels. L'administration les soutient dans cette démarche. Nous nous sommes opposés à ces pratiques rappelant le caractère confidentiel des échanges.

Le fonctionnement de la réduction d'ancienneté est supprimé avec la mise en place du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) en 2018.

Avancement de grade

Il existe deux voies d'avancement de grade IDEA, le tableau classique et le CFC. Est promuable la population correspondant aux critères :

avoir atteint le 4ème échelon depuis au moins 2 ans

et justifier en position d'activité ou de détachement de 6 année de services dans le corps des IAE donc au moins 4 années dans un établissement publics de l'Etat.

Nous dénonçons le manque de transparence de la part des IGAPS sur la préparation du tableau d'avancement tant dans chez les IAE que dans le corps des techniciens.

Concernant la seconde voie d'accès, des notes de service annuelles définissent les conditions d'accès aux CFC court et long.

Hors Classe

Sur la base du décret 2017-194 du 15 février, l'administration souligne la cohérence de ce projet avec le statut des ITPE et Attaché. Une liste des fonctions permettant l'accès à ce grade est quasiment terminée. Les discussions restantes portent sur les niveaux de responsabilités éligibles par rapport aux directeurs dans les établissements publics et dans les DREAL notamment. Il manque encore quelques expertises, mais surtout le volume de poste que cela peut représenter. Les OS ont rappelé son obligation à l'administration de fournir en 2017 une liste d'agent accédant à ce grade. Nous sommes intervenus pour la prise d'effet du grade soit à la date du décret et non au 01 Juillet 2017.