

# COMPTE RENDU DE LA CAP DES IAE du 1<sup>er</sup> MARS 2018

## Représentaient l'UNSA

Alain STEUX	DDTM Pas de Calais	06.15.06.40.60	<a href="mailto:alain.steux@pas-de-calais.gouv.fr">alain.steux@pas-de-calais.gouv.fr</a>
Jérôme CHAUR	DRAAF Occitanie	05.61.10.61.34	<a href="mailto:jerome.chaur@agriculture.gouv.fr">jerome.chaur@agriculture.gouv.fr</a>
Denis CASSARD	CGAAER	01.49.55.53.91	<a href="mailto:denis.cassard@agriculture.gouv.fr">denis.cassard@agriculture.gouv.fr</a>

## Ouverture de la CAP par M. FAYOLLE Jean-Pascal.

Une minute de silence est faite à la mémoire de 5 collègues décédés (Karine ALLORY, Luc TAINURIER, Maxime NOEL, Marc CHAUVIERE, Delphine LACALLE).

## I – INTERVENTION LIMINAIRE

### Alain STEUX intervient pour l'UNSA et aborde les points suivants :

Monsieur le Président,

Pour cette CAP de mars que nous considérons maintenant comme indispensable à plusieurs titres, L'UNSA interviendra sur plusieurs points, sans y mettre de priorité.

### Je commencerais par la Liste d'Aptitude IAE

Nous recevons de très nombreuses demandes de collègues, qui nous interpellent quant aux besoins d'avoir une perspective de carrière motivante. Nous devons constater que les fins de carrières deviennent pour une partie de nos collègues non motivantes.

Lors de l'établissement des propositions de promotion par la hiérarchie locale, l'existence d'une liste d'attente parfois longue et peu explicite est source de frustration et de lassitude. Ceci est d'autant plus perceptible que les réorganisations, les fusions d'unités ou de services, impactent leurs positionnements. Le changement de corps est souvent synonyme de progression concrète du parcours professionnel. Le plan de requalification que nous demandions déjà en 2010 aurait été sans doute bien utile.

Concernant les classements des collègues, un éclairage semble nécessaire pour nous expliquer comment sont gérées les répartitions des demandes entre structures. Pour illustrer le propos et en parler tout à l'heure, un rang 2 ou rang 1 d'une structure a-t-il la même valeur partout ? Y'a-t-il une règle ou une appréciation des dossiers qui permet de répondre ? On reconnaît que l'exercice est complexe, quand moins d'un candidat sur 10 peut espérer être inscrit sur la liste d'aptitude, et notre relais auprès de ceux qui nous contactent ne doit pas nous transformer en voyants !

Nous attirons l'attention également des collègues proches d'une inscription, effectuant une mobilité mais qui se retrouvent en conséquence en fin de liste de la nouvelle structure. Peut-on envisager un quota national qui permettrait de traiter ces cas spécifiques, sans que ce soit au détriment des agents en place. ?

Je finirais par la nécessité de rappeler l'importance des entretiens professionnels, seuls supports obligatoires pour tous et partout aujourd'hui, permettant en particulier aux collègues de faire un point sur leur parcours et leurs perspectives d'évolution de carrière. Et s'il est fait, la part qui y ait donnée sur les promotions, les mobilités, est parfois négligée au profit du fonctionnement du service. A noter que peu de collègues connaissent le classement donné par leur direction, sans parler de l'avis. Certains pourraient être surpris...Il est bon de rappeler aux directeurs cette obligation.

**Je poursuivrai fort logiquement par l'examen professionnel 2017** : nous notons que les résultats de l'écrit seraient envisagés en juin 2018, ce qui est très tardif. Nous souhaitons que ce retard ne nuise pas à l'organisation de l'exam pro au titre de 2018....

Nous rappellerons aussi, que la session d'examen écrit 2017 a eu des ratés conséquents en particulier sur un centre d'examen qui n'avait pas suffisamment de copies pour tous les candidats ! L'égalité des chances entre les candidats et les centres d'examen nous paraît plus que compromise !

**Un deuxième point plus général est l'ambiance dans les services.** De façon très résumée, nous constatons une sous-estimation des impacts psychologiques d'un environnement dégradé, qu'ils soient liés aux réorganisations ou aux réductions d'effectifs, à certaines priorités fixées maladroitement par la hiérarchie ou à des considérations autres négatives. Dans un tel contexte, des démarches de mutation ou même de promotions deviennent des sujets trop sensibles, mal vécus. Le bien-être au travail qui pourrait compenser ces difficultés n'est pas toujours au rendez-vous.

**D'autres dossiers font l'objet ici de questions et souhaits spécifiques :**

**Suite à la mise en place du 3<sup>ème</sup> grade IAE HC**, il nous paraît nécessaire de retravailler les modalités d'accès aux postes de chefs de missions et qu'il y ait une réelle coordination et transparence entre ces deux voies de promotion ouvertes aux IDAE. Quand prévoyez-vous un groupe de travail ?

**Concernant le 3<sup>ème</sup> grade IAE HC** : la CAP du 5 décembre a montré que des précisions doivent être apportées à la charte de gestion IAE qui aborde ce point. En effet, il a été relevé dans les dossiers proposés par le RAPS plusieurs candidats qui ne respectaient pas les conditions d'éligibilité. Sur le choix des agents retenus par les IGAPS, nous avons relevé des distorsions d'égalité entre collègues retenus au titre du vivier 2. Cela pourrait être traité au groupe de travail sus cité.

D'autre part, pouvez-vous nous informer sur le régime de la prime qui sera appliquée aux IAE HC nommés au 1<sup>er</sup> juillet 2017 ?

**Pour ce qui concerne le tableau d'avancement IDAE sur les taux P/P**, celui des ITPE a déjà fait l'objet d'un arrêté, pour un taux de 11%. Qu'en est-il au MAA pour les IAE. Nombre de collègues sont en attente de la parution du tableau 2018 pour pouvoir postuler sur des postes côtés 2 et obtenir la promotion. Vous connaissez en particulier les difficultés lorsque des collègues veulent faire mobilité au MTES.

**Pour le RIFSEEP relatif au IAE**, avez-vous une réponse sur la demande de dérogation ? Il nous paraît urgent d'avoir une réponse. En cas d'application au 1er janvier 2018, nous considérons que les collègues demandant une mutation cette année doivent avoir rapidement les classements et barèmes. Aucun groupe de travail n'étant programmé, peut-être êtes-vous optimiste, ou alors une nouvelle prime s'annonce à l'horizon ?

**Pour terminer mon propos, j'aborderai le fonctionnement de cette CAP d'hiver dont quelques points nous paraissent perfectibles :**

- Une information des mutations hors CAP, notamment celle qui ont fait l'objet d'une publication au fil de l'eau sur BO agri, devrait être portée à la connaissance des membres de la CAP. Cette transparence donnerait une meilleure photo de l'ensemble des mutations en particulier sur les postes ouverts aux IAE divisionnaires ou hors classe.
- La présentation du tableau des mutations DGER reste complètement inexploitable et nous n'avons pas d'avis des structure d'accueil. Le travail de suivi des collègues en est fort compliqué. Ce n'est pas satisfaisant et la DGER semble faire preuve de mauvaise volonté en ne présentant pas des documents adaptés.
- Concernant la liste d'aptitude IAE, une grande partie des dossiers des collègues sont encore regroupés dans un seul PDF et cela ne facilite pas leur exploitation. Notamment pour les MAPS CENTRE-EST, NORD-EST, OUEST et SUD ainsi que les offices.
- Sur la proposition de l'administration de la LA, il est inadmissible que des agents ayant fait l'objet d'un effet mémoire l'année N-1 ne soient pas repris en début de la liste l'année N.  
Nous demandons de publier la liste des nouveaux noms issue de la CAP par ordre alphabétique et par la suite un classement officiel qui mette en priorité les collègues ayant fait mobilité à la date de la prise de l'arrêté. Il est frustrant de bloquer des agents qui ont fait mobilité rapidement à cause d'agents soit qui ne jouent pas le jeu de la mobilité, soit qui ont des difficultés à trouver un poste validant leur promotion.
- Enfin pour la CAP de mars, une pré-CAP nous paraît aussi tout à fait indispensable pour l'échange d'informations utiles que cette réunion permet entre représentants de l'administration et du personnel sur des cas particuliers pouvant poser problème.

**Concernant le TA IDAE 2017**, il apparaît que 8 collègues sont concernés par le RTA 2017 (réinscription au tableau d'avancement) par arrêté du 2 février 2018. Si par limitation budgétaire, ils ne pouvaient valider leur avancement au titre de 2017, il convient à ce qu'ils soient réintégrés logiquement dans le tableau d'avancement 2018, en tête de tableau. Pouvez-vous nous confirmer cette mécanique qui aurait dû être abordée à la CAP de décembre 2017.

**Je porterais enfin ma conclusion sur l'utilité des CAP et pré-CAP**, pour tous les sujets qu'elles traitent aujourd'hui. Nous voyons mal en effet, au vu de l'expérience que nous avons de celles-ci, remettre à des mécaniques réglementaires une partie de ses compétences. Nous espérons que cela perdurera, et que les équipes des bureaux de gestion pourront toujours préparer convenablement ces instances qui garantissent une équité de traitement.

Je vous remercie de votre attention

## **Réponses de Jean-Pascal FAYOLLE - Président de la CAP**

Sont repris ici l'ensemble des thèmes abordés par le président de la CAP, suite aux déclarations liminaires des organisations syndicales (OS).

### **ONF**

La directrice de cabinet du MAA a reçu les OS. Une mission d'appui du MAA a été diligentée auprès de l'ONF pour lever les problèmes soulevés. Malheureusement, la réunion avec les OS n'a pu se tenir lundi dernier suite au refus des OS de venir. Des premières informations auraient pu être données.

### **LISTE D'APTITUDE IAE**

Les explications sur les critères de classement seront données au moment de l'examen de la liste.

### **LES MOBILITES AU FIL DE L'EAU (2<sup>EME</sup> CERCLE)**

Les postes proposés au 2<sup>d</sup> cercle concernent moins de 2 % des postes sur le total des mobilités tous corps confondus. Et le bureau RH refuse chaque mois 50 % des demandes d'inscription des mobilités proposés par l'administration au titre du second cercle.

Le bureau RH est très vigilant. Il peut y avoir des ratés mais il y a un travail de fait pour limiter le recours à ces mobilités qui échappent aux CAP.

**Agence de la biodiversité** : Les OS signalent que les postes ouverts dans cette agence ne sont pas, voire jamais, passés par les circulaires mobilité.

### **RAPPEL DE L'ADMINISTRATION POUR LA VALIDATION DE PROMOTIONS**

**Attention !** pour valider un tableau d'avancement, il faut que la mobilité soit validée en CAP. Sans cela, la promotion est normalement refusée.

### **CHARTE DE GESTION IAE ET PROMOTION IAE HORS CLASSE : DES AMELIORATIONS A FAIRE**

Fin 2017, la première CAP de promotion IAE Hors Classe a essuyé les plâtres. Désormais les textes sont posés et les taux sont connus. Le calendrier sera donc plus adapté pour la liste 2019 avec une meilleure fiabilité.

D'après le bureau de gestion, tous les IAE inscrits au TA IAE Hors Classe arrêté en décembre dernier ont été contactés pour savoir s'ils acceptent cette promotion. Deux d'entre eux auraient décliné l'offre faite, ce qui permettra d'exploiter la liste complémentaire.

La note de service 2019 pour le TA HC 2019 sera par ailleurs précisée, notamment concernant les règles applicables au second vivier.

Reclassement à l'échelon spécial : Il y a un problème technique pour le reclassement à l'échelon spécial. Il est en cours de résolution.

### **CHEF DE MISSION : ADEQUATION AVEC LES PROMOTIONS IAE HORS-CLASSE**

Des bilans restent à faire sur le transfert de certains collègues d'un statut de chefs de missions vers le grade d'IAE Hors classe. Une fois cela fait, le nombre de poste de chef de mission à pourvoir pourra être analysé et ajusté.

En effet, tous les IAE chef de mission n'ont pas intérêt à intégrer dès maintenant le 3<sup>ème</sup> grade IAE Hors Classe, il convient que chacun(e) étudie son cas de près.

## **RIFSEEP**

Certes, le MTES a obtenu une dérogation de 1 an. Mais le ministère de l'Agriculture n'a toujours pas de réponse sur sa demande de dérogation (pour rappel le ministère a demandé une dérogation de 2 ans). Si la réponse n'intervient pas rapidement, il est envisagé un arbitrage de Matignon.

### **Pour les primes des IAE Hors Classe :**

- Si la dérogation RIFSEEP est accordée, il y a 4 textes à modifier pour caler le barème des IAE HC en les alignant sur les actuels IAE chef de mission pour la prime spéciale ;
- Si pas de dérogation : ce sera analysé dans le cadre du passage au RIFSEEP.

### **Mobilité et cotation RIFSEEP des postes : Est-ce que les structures peuvent informer les collègues des cotations RIFSEEP ?**

Les directeurs ne peuvent pas s'engager tant que les cotations RIFSEEP ne sont pas faites. Donc les collègues n'auront pas de réponse des structures d'accueil sur une éventuelle cotation de poste.

### **Quid des collègues qui vont faire mobilité en 2018 si le RIFSEEP s'applique en 2018 ? Les collègues risquent-ils des pertes de primes ?**

Pour la garantie de 3 ans prévue pour le passage au RIFSEEP hors mutation ultérieure : ce sera la garantie du niveau des primes au 1<sup>er</sup> janvier 2018 qui sera appliquée. Donc les agents qui font mobilité courant 2018 n'y perdront pas financièrement.

## **TAUX PRO/PRO – TABLEAU D'AVANCEMENT IDAE**

La volonté du guichet unique de la DGAFP est de répondre en cohérence sur tous les corps ce qui bloque dès qu'un sujet n'est pas traité. Une réponse était attendue cette semaine. Mais c'est encore à l'arbitrage. Le MAA met la pression pour avoir une réponse.

## **IRSTEA FUSION AVEC INRA ???**

**Info UNSA : Certaines informations remontent où l'on demanderait aux agents de se positionner sur un autre corps qu'IAE pour pouvoir continuer à faire de la recherche (ingénieur d'étude ou de recherche).**

Pas d'information sur ce sujet.

## **MOBILITE DGER**

Il n'y a pas de volonté de la DGER ou du bureau de gestion de rendre des tableaux mobilité compliqués. Le président partage complètement la nécessité d'un document plus exploitable. Mais, actuellement cela nécessite une ressaisie manuelle. La procédure d'extraction automatique ne pourra se faire qu'en 2019 avec le basculement de l'outil de gestion.

Pour cette CAP, hélas le travail de ressaisie n'a pu être fait, la DGER s'en excuse.

Pour ce qui concerne les barèmes inscrits dans le tableau, ils ne s'appliquent que pour départager des candidatures entre enseignants mais pas aux IAE.

## **LES SEA**

Le cas des SEA n'est pas oublié. Le sujet des difficultés de mobilité au sein des SEA sera abordé dans le cadre de la révision des parcours professionnels.

L'accompagnement continue notamment avec le recrutement de technicien de 1<sup>er</sup> grade dans la population des vacataires. Les choses bougent, pas aussi vite que souhaité, mais le MAA reste mobilisé.

Il y a une action pour fidéliser les agents qui font le travail déjà dans les DDI en tant que vacataire.

Sur l'incertitude de l'avenir des services SEA : il y a un GT le 6 mars sur CAP 2022 qui abordera le sujet. Tout n'est pas connu. Le Président de la CAP ne s'exprimera pas plus en amont de ce GT.

## **HARCELEMENT ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL**

Il n'y a pas d'ambiguïté, ni d'attentisme ni volonté de mettre les problèmes sous le tapis. Une cellule de signalement va être mise en place sur le harcèlement et la discrimination au travail. Les cas signalés sont examinés et traités au cas par cas.

## **ZONE URBAINE SENSIBLES (ZUS)**

Les dossiers sont gérés par ordre de priorité en fonction des départs en retraite. Le sujet reste aussi une priorité.

## **ASP**

Certaines primes de centrale à l'ASP de LIMOGES ne sont payées qu'aux agents sous régime RIFSEEP et pas les autres. Il s'agit d'une discrimination qui lèse nos collègues IAE concernés. L'ASP va rechercher des éclaircissements.

## **TECHNICIEN DE L'ENVIRONNEMENT ELIGIBLES POUR PASSER IAE**

### **Alerte syndicale :**

Il y a un besoin d'être pro actif. Car ces agents sont ballotés entre les ITPE et les IAE pour avoir des débouchés de promotion. Le MAA doit agir.

### **Réponse de l'administration :**

Le corps des Techniciens de l'environnement n'est pas négligé, mais il est traité au même titre que les autres corps de techniciens. Il y a une volonté de faire évoluer la situation conjointement avec le MTES. Mais la réponse doit venir aussi et surtout du MTES puisque le corps est d'abord un corps MTES.

### **Commentaires SNITEAT-UNSA :**

*Certains dossiers évoqués ci-dessus sont renvoyés en avril-mai, après les annonces attendues du gouvernement sur la Fonction Publique. L'utilité des CAP reste de mise, car en complément du CTPM, les échanges avec le SRH et les IGAPS permettent de faire un point sur les dossiers IAE, et de prendre note des précisions apportées à nos demandes sur la gestion de ces derniers.  
**L'UNSA restera donc très vigilante sur le fonctionnement futur de cette instance.***

## **II- APPROBATION DU PV DE LA CAP DES IAE**

Les PV des CAP du 1<sup>er</sup> mars 2017 et des 30 et 31 mai 2017 sont approuvés.

## **III- MOBILITES CYCLE ONF, DGER**

### **Mobilités DGER**

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

### **Mobilités ONF**

Déjà étudié en CPS ONF, la CAP a revu les avis déjà émis.

## **IV- EXAMEN DE LA LISTE D'APTITUDE 2018**

Nombres de techniciens promouvables : 1773

Nombre de demandes : 354

Répartition entre spécialités : 86 FTR, 88 TEA, 110 véto, 70 autres (CATE, CTF, TS env)

## Rappel des critères principaux pris en compte dans l'analyse des dossiers

- Historique dans la Fonction Publique des agents, en privilégiant la cible des agents de la tranche d'âge de 45 à 55 ans.
- L'importance du poste occupé, la manière de servir et le potentiel de l'agent pour accéder à des fonctions de catégorie A.
- Le parcours réalisé par l'agent, apprécié à partir des mobilités réussies qu'il a pu effectuer.

Le poids relatif de chacun de ces blocs est respectivement de 25%, 60% et 15%.

## Volumétrie estimée de la liste 2018 (nombre de nouveaux inscrits possibles)

Compte tenu du nouveau mode de gestion de la liste et de la possibilité de postuler pendant 2 ans sur les cycles de mobilité, le nombre de nouveaux inscrits tient compte des reports d'agents inscrits au titre de l'année précédente et qui sont encore en recherche de poste. **Le calibrage de la liste 2018 est proposé à 31 postes budgétaires.**

(Pour information 31 postes sont proposés par le biais de l'examen pro IAE, le ratio entre les deux voies d'accès étant de 50%/50% pour 2018).

La proposition de l'administration porte en première phase sur 30 noms ouvrant la voie à une seule proposition nouvelle par les OS qui présentent quand même une proposition intersyndicale de 20 nouveaux noms. Des échanges ont porté sur les collègues occupant des postes A, ou sur la façon dont les bonnes appréciations des structures sont prises en compte.

**Attention : si une mobilité faite (validée en CAP) est un plus pour le dossier, cela ne donne pas une inscription automatique sur la Liste d'aptitude IAE (LA IAE).**

## Examen des propositions intersyndicales

M. LILAS présente, après une interruption de séance, les analyses du RAPS sur les 20 dossiers supplémentaires proposés par les organisations syndicales. Au final, après discussion, 2 noms supplémentaires sont ajoutés (VAUTIER Cédric et LEDOUX Sophie), avec un total final de 32 nouveaux noms pour la liste 2018.

De même, 4 collègues sont retenus avec effet mémoire pour 2019 : EYCHENNE Guy-Alain, ESPINOSA Marc, MOUTON Thierry et SOTTIL Jean-Claude.

## LISTE D'APTITUDE IAE 2018

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

## IV- ACCUEILS EN DETACHEMENT

Les critères actuels pour la recevabilité des demandes sont toujours les suivants :

1. **Postes occupés**  
En SD : postes avec des fonctions d'IAE  
En SRFD et DGER : postes d'IAE (chef SFRD, DRIF, DRTIC, DR FORMCO....)
2. **Niveau de formation** : niveau Bac+5 ou assimilé (en domaines de sciences et techniques), par formation initiale, VAE ou reconnaissance professionnelle.

**Evolution : bac+5 (avec poste à trouver) ou poste occupé IAE : l'un ou l'autre**

L'accueil en détachement se fait pour 2 ans. L'intégration s'examine au bout de 2 ans, il y a soit intégration, soit parfois retour dans le corps d'origine.

## ACCUEIL EN DETACHEMENT INTERNE

Les critères sont les mêmes pour les deux types de détachement. Pour les détachements internes, les candidats sont déjà en postes au MAA ou en PNA. Les candidats externes postulent en même temps sur des postes, mais ne sont pas prioritaires devant un autre candidat MAA.

2 demandes de détachement internes ont été examinées et 2 obtiennent une suite favorable.

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

## **V- INTEGRATION DANS LE CORPS DES IAE**

En règle générale il s'agit de collègues ayant dans un premier temps été détachés dans le corps des IAE qui demandent au bout de quelques années, sur leur poste, à intégrer leur corps d'accueil.

Les dossiers de 4 collègues sont présentés à la CAP, 4 obtiennent un avis favorable.

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

**UNE QUESTION, UN RENSEIGNEMENT :  
CONTACTER VOS REPRESENTANTS UNSA  
(Coordonnées au début du CR)**



## **VI – RECOURS**

### **2 recours sont examinés, avec une suite favorable pour l'un d'entre eux**

Deux autres demandes ont été réfutées par le président de la CAP du fait qu'il s'agissait de la contestation par les collègues de décisions prises par les CAP précédentes et donc non recevables par la CAP.

Les OS ont argué du fait que si les collègues ont saisi à nouveau la CAP, c'est que leurs questions écrites auprès du SRH voir auprès de l'IGAPS n'ont pas fait l'objet de réponse écrite de leur part.

Le président de la CAP s'est engagé à ce qu'une réponse soit faite aux agents quand ils saisissent par écrit le SRH ou le RAPS.

## **VII – DIVERS**

### **Exploitation des résultats du dernier examen professionnel IAE**

Pour rappel, cet examen a lieu tous les 2 ans avec 24 postes ouverts au titre de chaque année, ce qui a fait une dernière liste de lauréats comptant 48 noms. A ce jour, 34 collègues ont été nommés suite à une mobilité validant leur promotion et il reste 2 CAP pour ceux qui n'ont pu valider leur examen professionnel. Il y a donc peu de chance que la liste complémentaire soit sollicitée et les collègues concernés ont tout intérêt à repasser l'examen professionnel à venir.

### **Elèves IAE issus du concours interne**

Il est rappelé que ces derniers doivent se chercher un poste pour leur première affectation en qualité d'IAE. Cette recherche peut se faire soit sur la liste fermée de postes proposée par l'administration soit sur les postes ouverts au titre des circulaires de mobilités du MAA et du MTES.

-----