



CAP des IAE

28 mai 2009
Compte-rendu CGT-FSU-SUD

La réunion de la CAP des IAE le 28 mai 2009 est la première réunion après l'élection pour le renouvellement des représentants des IAE.

Avec 16,4% des voix lors de l'élection de la CAP en mai 2009, la liste d'union CGT-FSU-SUD a obtenu un siège et participe pour la première fois à la CAP des IAE.

Nous remercions l'ensemble des IAE qui nous ont fait confiance pour les représenter et les défendre, collectivement et individuellement face à l'administration.

Nous envoyons à tous les IAE le compte-rendu que nous faisons de la réunion de la CAP.

1. Déclaration préalable CGT-FSU-SUD

Les représentants de la liste unitaire CGT-FSU-SUD ont fait une déclaration à l'entrée de la CAP, axée sur la casse du service public, sur les réductions d'effectifs, sur les suppressions de missions.

Depuis plusieurs mois, avec des points culminants lors des journées interprofessionnelles de grève des 29 janvier et 19 mars, relayées par un 1^{er} Mai unitaire et puissant, mais aussi lors de nombreuses actions touchant plusieurs services ou établissements du ministère de l'agriculture, les personnels se mobilisent pour crier leur refus des politiques sociales et salariales menées par le gouvernement, pour demander l'arrêt des attaques portées contre le service public, contre les missions et contre les agents publics, pour exiger un moratoire sur les suppressions d'emplois, et pour protester contre la mise en œuvre de la réduction généralisée des politiques publiques, pardon, de la RGPP.

Face à ces mobilisations fortes inscrites dans la durée, le gouvernement ne cède rien, il refuse de revenir sur sa politique fiscale et son intention pour 2010 de supprimer 34000 postes dans la fonction publique. Pire, il veut accélérer la mécanique de casse du service public avec son plan Emplois Horizon 2012, qui se traduirait pas un objectif de 2500 suppressions d'emplois d'ici 2012, dont 650 pour les seules directions départementales, poussant ainsi le rythme des suppressions bien au-delà des 1 non

remplacement sur 2 départs à la retraite. On sera dans les 3 années à venir plutôt à 3 non-remplacements pour 4 départs.

Le gouvernement persiste aussi dans ses attaques contre le statut de la fonction publique, par exemple avec la mise en application de la PFR, avec le projet de loi mobilité, pourtant refusé par l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction Publique : recours accru à la précarité, recours à l'intérim, position de réorientation professionnelle pouvant conduire à de véritables licenciements, cumul de temps incomplets, ...

Le gouvernement continue de faire avancer son bulldozer RGPP, avec comme conséquences des déstructurations des services, des regroupements improbables et sans réelle cohérence de services et missions (DDCSPP), la déstabilisation des collectifs et des équipes de travail et des agents individuellement, le développement du stress au travail.

Et même quand le Parlement refuse par un vote démocratique une des mesures de la RGPP, l'intégration de l'IFN dans l'ONF, le Cabinet du Ministre et le directeur

général de l'IFN osent affirmer que la décision sera maintenue.

La RGPP c'est aussi une remise en cause dogmatique de missions fondamentales des services de l'Etat, sans aucune prise en considération des besoins des citoyens et des usagers, sans respect pour les personnels, pour les qualifications qu'ils ont développées, pour tout ce qu'ils ont apporté au service public et à la société. C'est en particulier le cas avec la fin de l'ingénierie concurrentielle, qui devient maintenant la mort effective de l'ingénierie publique, avant d'être celle de l'administration compétente techniquement et capable d'expertise, d'analyse, ... parties indispensables d'une administration bien pensée, motivée, et à l'écoute des besoins.

La mise à mort de l'ingénierie publique se traduit par l'objectif de passer de 1300 agents du Ministère de l'Agriculture consacrant leur temps au conseil des collectivités, à seulement moins de 200 d'entre eux qui continueraient de le faire pour les seules missions de gestion des services d'eau et d'assainissement. Il n'y a même pas de redéploiement proposé sérieux : refus d'ouvrir des postes là où les besoins s'en font sentir, par exemple dans le domaine de la police des eaux, absence de moyens réellement mis en œuvre pour des politiques publiques annoncées à grands renforts médiatiques, comme le Grenelle, et recherche toujours plus accrue de sources de suppressions d'emplois dans les domaines techniques des fonctions support du fait des fusions de structures.

Pour les syndicats CGT, FSU et SUD, il est indispensable de maintenir et de développer ces missions, il est tout aussi indispensable de maintenir l'expertise et l'appui aux collectivités dans leurs diagnostics et la construction de programmes d'études et de travaux pour résoudre leurs problèmes d'eau potable, d'assainissement de déchets, d'autres thèmes du développement durable, priorités du Grenelle. **Nous demandons de garantir dans chacune des directions départementales de territoire au moins 500 ETP sur l'Ingénierie Publique, en plus des 200 maintenus sur les missions « GSP ».**

Avec la réforme de la politique agricole en 2013, et la création de France Agri Mer et de l'Agence de Service et de Paiement, quel est réellement l'avenir des missions des services agricoles ? N'est-on pas en droit de craindre pour les personnels de ces services un autre « plan de redéploiement ? ».

2. Déclarations préalables UNSA et FO-CGC

Les autres organisations syndicales ont également fait une déclaration préalable.

Le SNITEAT-UNSA a insisté sur les difficultés en matière de mobilité des IAE : difficultés entre MAP et MEEDDAT (cycles de mobilité différents, cotations différentes, ...), problèmes dans la mise en œuvre des directions départementales interministérielles, insuffisance des moyens mis aux missions d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), risque de perdre le contact avec les agents (cas des DDCSPP). L'UNSA a interrogé l'administration sur le rôle des plates-formes régionales et sur le risque de perte de substance de la CAP.

Les agents des services vétérinaires en Bretagne se sont mobilisés le 23 avril 2009 pour dénoncer auprès du Directeur Général de l'Alimentation, le désengagement de l'État en matière d'inspection vétérinaire, principalement en abattoir avec le transfert de certaines missions au privé. De plus, ils ont dénoncé la situation des non titulaires qui depuis des années contribuent largement aux services publics. Ces agents ne bénéficient d'aucune évolution de carrière. **Les syndicats CGT, FSU et SUD demandent le maintien des missions des services publics vétérinaire et un plan de titularisation massif pour les personnels non-titulaires.**

Parallèlement à ces agressions contre le service public et contre les personnels dont les IAE, le ministre de la Fonction Publique annonce qu'il va proposer une « rénovation » de la grille de la catégorie A.

Quand on voit l'insignifiance de ce qui a été proposé pour la catégorie B, cette annonce risque d'être une nouvelle occasion ratée de remettre à un niveau décent les salaires et les déroulements indiciaires de carrière. D'autant que le gouvernement entend financer les mesures dites catégorielles par la stagnation de la valeur du point de l'indice Fonction Publique, et surtout par le non-remplacement des fonctionnaires partant en retraite. C'est ce qu'on appelle le « retour aux agents ». Les syndicats CGT, FSU, SUD tiennent à réaffirmer ici leur opposition totale à cette politique, qui remet également en cause le principe de la fonction publique de carrière.

Et le gouvernement veut avancer encore plus dans le domaine de l'individualisation, au travers de l'extension de la prime de fonctions et de résultats (PFR), en substitution aux primes et indemnités actuelles. Nous exprimons notre opposition la plus totale avec les principes de la PFR. Et qu'on ne nous fasse pas miroiter des fausses possibilités d'harmonisation entre secteurs, l'égalité de traitement entre les secteurs, nous la revendiquons depuis toujours, vous pouviez le faire depuis longtemps sans attendre la PFR. Vous n'avez d'ailleurs pas attendu la PFR pour avancer vers l'égalité de traitement pour les IGRF et les IPC, avec une carrière quasiment linéaire.

Nous interviendrons au fil de l'examen des dossiers dans cette CAP, notamment sur les modalités mises en pratique en matière de mobilité, de cotation des postes, de parcours professionnels dont le dossier « mutations » montre bien toutes les dérives et approximations, nuisibles à la transparence, à l'égalité de traitement entre les agents, à l'objectivité des choix de l'administration.

Le SNIAE-FO et EFA-CGC ont lu une déclaration commune à deux voix sur : modalités de gestion du corps, demande d'un 3^{ème} cycle de mobilité, problème du transfert budgétaire d'agents du MAP au MEEDDAT (ICPE, 38 agents en DDSV), place et gestion des IAE dans l'enseignement (harmonisation des primes, IAE pas variable d'ajustement, ...) et à l'ONF (absence de transparence dans les mobilités, enlèvement de missions sans égard, ...), problème des CATE (ONF) devenant IAE et connaissant une véritable inversion de carrière, quid des SRAL, fusion IAE – ITPE. EFA-CGC met en cause de la gestion des personnels au sein de l'ONF.

3. Réponses de l'administration

L'administration, par la voix de François Moreau, président de la CAP, adjoint au chef du service des ressources humaines du MAP, commente et répond à quelques points.

Il refuse de répondre à nombre de points abordés par la déclaration CGT-FSU-SUD, considérés comme relevant de la politique de gouvernement.

Le plan emploi – métiers – horizon 2012 n'est qu'un accompagnement des décisions budgétaires triennales, ce n'est pas lui qui est la cause des suppressions d'emplois. Il vise à identifier les sur ou sous effectifs, à faire du prévisionnel sur les besoins de formation, sur les redéploiements, ... Le MAP est très fier d'être un des premiers à mettre en place un tel plan.

François Moreau rappelle les objectifs pris au MAP dans l'accompagnement de la RGPP : pas de mutation géographique forcée, accompagnement personnalisé des agents impactés. C'est un des objectifs du réseau d'appui aux personnels et aux structures (RAPS), constitué dans les inter-régions par le regroupement IGIR-IGIR-IGOS, sous la dénomination IGAPS (ingénieur générale chargé de l'appui aux personnels et aux structures). Tous les agents du MAP sont visés par ce dispositif, à l'exception des personnels enseignants.

Les plates-formes régionales RH (ressources humaines) seront des structures légères (6 personnes en moyenne), et auront pour fonction : mutualisation, formation (hors métiers, politiques publiques, ...), bourse des emplois.

Cotation des postes :

près de 30 collègues ont reçu un avis de non-recevabilité de la part du MEEDDAT, à leur demande de mutation vers des postes en DIREN, DRE, DREAL ou DDEA, suite à une différence d'appréciation des niveaux de poste entre MAP (qui fait paraître une cotation dans la circulaire mobilité) et le MEEDDAT (qui paye les agents sur ces postes).

Le MAP employeur considère qu'il y a des postes de responsabilité autres qu'encadrement, donc occupables par les IDAE ou IAE inscrits au tableau d'avancement ou dans la perspective d'une évolution de carrière.

Le MEEDDAT estime que, sur ces postes, il ne doit pas payer des divisionnaires. Strict sur l'adéquation fonction – grade, le MEEDDAT refuse que des ingénieurs classe normale, non inscrits au tableau d'avancement, puissent postuler sur des postes de responsabilité.

Aucun accord n'a pu être trouvé entre le MAP et le MEEDDAT avant la CAP, mais le MAP va tenter de pousser quelques cas prioritaires (problèmes familiaux, de santé, inscrits au tableau d'avancement n'ayant pas d'autre solution, ...).

A l'avenir, il n'y aura plus de double parution des postes, ce qui supprimerait le problème selon l'administration. Les postes payés par le MEEDDAT ne seront ouverts que sur les circulaires mobilité MEEDDAT.

ICPE : l'identification de 38 agents en DDSV, avec mention sur la feuille de paye, évite de recourir à une délégation annuelle de gestion. L'administration s'engage à ce qu'il n'y ait aucune incidence pour les agents concernés (rémunération notamment).

ONF (Anne-Marie Boulengié, secrétaire générale de l'ONF) : il n'y a pas d'opacité dans la gestion à l'ONF. Elle tient un discours très entrepreneurial (chiffre d'affaires, recettes, résultats, ...). L'ONF n'a

pas rentré assez de recettes, en conséquence il y a un gel des recrutements jusqu'à juin. Et l'ONF n'hésite pas à invoquer des raisons de service pour effectuer des mobilités hors CAP.

Enseignement : la DGER prévoit un groupe de travail sur la place de l'IAE dans l'enseignement agricole public.

Rapprochement IAE – ITPE : François Moreau indique qu'il y a une demande de réflexion de la Fonction Publique sur les fusions de corps, dans tous les ministères. Il y a eu une discussion entre deux portes entre le MAP et le MEEDDAT sur IAE et ITPE, dont la proximité des fonctions entre IAE et ITPE est relevée, ce qui n'est pas le cas au niveau des techniciens.

4. Mutations :

La CAP des IAE a examiné 593 demandes de mobilité, déposées par 291 IAE (près de 9% du corps) pour 408 postes ouverts. Sur ces 408 postes, 8 ont été retirés avant la CAP, dont plusieurs en administration centrale, et 38 ont été déclarés non vacants. A noter que 3 postes déclarés non vacants étaient parus sans réserve quant à la vacance du poste. Les avis rendus par la CAP sont souvent marqués par des réserves (voir signification ci-contre).

La CAP a émis 227 avis favorables, dont 105 sans aucune réserve.

Il y a donc des réserves pour 122 avis favorables (54% des cas), essentiellement en terme de vacance de poste (65 cas), d'arbitrage intercorps (69 cas en interne au MAP, + 8 cas concernant plusieurs corps de plusieurs ministères). Le plafond d'emploi a été invoqué pour réserver l'avis de l'administration dans 11 cas. Tous les postes vers les départements et collectivités ultramarins sont soumis à l'avis du ministère de l'outre-mer.

Les avis « sous réserve »

SRVP	sous réserve de la vacance du poste
SRAIC	sous réserve d'arbitrage intercorps (entre corps du MAP)
SRAIM	sous réserve d'arbitrage intercorps interministériel : entre corps de plusieurs ministères, MAP et MEEDDAT le plus fréquemment
SRC	sous réserve du compteur (comptage des emplois pour certains secteurs d'activité ou établissement public)
SREPES	sous réserve du plafond d'emplois de la structure d'accueil, conséquence directe de l'application de la LOLF et de la gestion des BOP
SRAMA	sous réserve de l'avis du ministère d'accueil, cas pour les mutations demandées, ayant reçu un avis défavorable du MEEDDAT du fait de la cotation du poste
SRASA	sous réserve de l'avis du service d'accueil, cas quand le service d'accueil n'a pas donné son avis avant la CAP
SRAMOM	sous réserve de l'avis du ministère Outre Mer

Ce que ça veut dire

Avis défavorable : la CAP a émis un avis majoritaire définitif.

Avis partagé : les élus du personnel ont voté pour, les représentants de l'administration contre. L'avis est réputé donné et un arbitrage doit être rendu par le service des ressources humaines pour trancher. Au final, ça ne permet que rarement d'inverser l'avis initial de l'administration, mais l'intervention argumentée des représentants des personnels reste possible.

Expertise : souvent à la demande des élus du personnel, cela signifie que l'administration va procéder à une analyse plus approfondie avant de se prononcer définitivement.

La CAP a émis 13 avis défavorables. Enfin, dans 74 cas, l'avis a été « partagé ».

La différence avec le nombre total de demandes s'explique par le fait que les IAE en concurrence sur un même poste et qui n'ont pas obtenu d'avis favorable ne sont pas comptabilisés (il ne s'agit pas d'un avis défavorable). De même, en cas de demandes multiples émanant d'un même IAE, les demandes classées au-delà la première demande satisfaite (sans réserve) ne sont pas non plus comptabilisées.

Pour les collègues ayant postulé sur des postes du MEEDDAT et pour lesquels il y a problème lié à la cotation du poste, l'administration se préparait à donner des avis défavorables et à suivre l'avis du MEEDDAT. En CAP, les élus du personnel ont obtenu que des avis favorables de principe soient donnés, sous réserve de l'avis du ministère d'accueil, afin de préserver la possibilité d'un arbitrage favorable au moins dans quelques cas.

Côté enseignement agricole, 61 postes avaient été demandé, 29 sont non vacants, 16 avis favorables ont été donnés (+ 2 cas en expertise et 4 avis partagé).

Le tableau de synthèse des avis rendus peut être obtenu sur demande auprès des représentants CGT-FSU-SUD à la CAP des IAE.

Quelques commentaires CGT-FSU-SUD :

En séance, les avis sont rendus très vite, et on ne nous laisse pratiquement pas de temps pour exposer et défendre certains cas : la CAP apparaît plutôt comme une chambre d'enregistrement, ce que nous n'acceptons pas !

Le président de la CAP suit systématiquement l'avis du chef de service d'accueil, notamment dans son ordre de classement ou en cas d'avis défavorable.

Les avis défavorables ne sont pas réellement motivés (« pas le profil », ...). Les représentants CGT-FSU-SUD et UNSA ont systématiquement soutenu les demandes des collègues même en cas d'avis défavorable de la structure d'accueil.

Sur quelques cas précis avec avis défavorables des l'administration, FO et CGC ne sont pas associés à notre démarche et se sont abstenus ou ont voté dans le même sens que l'administration. Nous avons eu du mal à cerner leurs motivations sur ces exemples. Cela a donc pénalisé quelques agents qui obtiennent un avis défavorable de la CAP alors qu'il y aurait pu avoir avis partagé, si tous les représentants du personnel s'étaient opposés à l'avis de l'administration

Pour les collègues ayant moins de 3 ans dans le poste, il y a un refus systématique des mobilités de la part de l'administration. Cette pratique ne repose sur aucun texte réglementaire, et nous ne la partageons pas.

C'est un durcissement de la position qui avait été assouplie il y a quelques années. Les représentants CGT-FSU-SUD et UNSA ont systématiquement soutenu les demandes des collègues. FO et CGC indiquent que pour les – de 3 ans, ils soutiennent les demandes à partir de 2 ans dans le poste dans les cas de rapprochements familiaux, sans délai pour des cas très particuliers (santé, ...). Sinon FO et CGC s'abstient, ce qui conduit à un avis défavorable de la CAP. On ne peut que regretter cette situation qui peut aboutir à des postes non pourvus (exemple : candidat seul sur un poste particulier, ayant le profil et l'expérience nécessaire, mais à qui l'on refuse le poste au motif des trois ans).

Les représentants CGT-FSU-SUD ont pu intervenir sur les cas pour lesquels ils avaient été sollicités, mais la plupart du temps sans faire infléchir la position de l'administration pour les moins de 3 ans dans le poste. Là aussi, on ne peut que regretter cette position figée de l'administration qui ne semble ni être à l'écoute, ni vouloir prendre en compte les situations personnelles des agents (rapprochement de conjoint, problème familiaux...)

Nous avons réussi, non sans mal, à obtenir une expertise pour un candidat qui avait initialement un avis partagé de la CAP (avis favorable des structures d'arrivée et de départ, rapprochement de conjoint, mais seulement deux ans sur le poste actuel) en exposant sa situation personnelle qui justifiait notre demande.

Les critères de classement CGT-FSU-SUD pour les mobilités

1. prise en compte des situations familiales ou de santé, en priorité :
 - rapprochement de conjoint
 - 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.
2. 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 que 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.

Pour nous permettre de vous défendre au mieux face à l'administration, nous avons besoin de véritables argumentaires. Il est donc nécessaire pour les prochaines CAP de veiller à :

- nous fournir un maximum d'éléments exposant votre situation personnelle et professionnelle
- prendre contact avec nous suffisamment à l'avance afin d'en discuter

Face aux avis défavorables non réellement motivés des chefs de service d'accueil, basés le plus souvent sur une inadéquation des profils, nous solliciterons avant la CAP les collègues concernés pour obtenir plus de renseignements, et éviter de réduire la CAP au simple rôle de chambre d'enregistrement.

5. Liste d'aptitude de promotion dans le corps des IAE

22 postes de promotion seraient ouverts dans le corps des IAE au titre de 2009. Toutefois, le contrôleur financier bloque actuellement les recrutements externes dans les écoles de formation, ce qui conditionne les recrutements internes par la liste d'aptitude.

L'historique des secteurs et le nombre de promouvables par secteur amène l'administration à proposer 9 promotions pour le secteur DDAF-DDEA-DRAF-MEEDDAT- administrations centrales, 5 pour les services vétérinaires, 7 pour l'ONF.

Conditions de promouvabilité

Technicien supérieur du MAP et technicien supérieur de l'ONF : être au 8^{ème} échelon de chef technicien

Technicien de l'Environnement : être au dernier échelon (8^{ème}) de chef technicien

Cadre Technique de l'ONF (CATE) : être au 7^{ème} échelon

131 chefs techniciens ou cadres techniques avaient candidaté pour la promotion. Les ingénieurs généraux chargés d'interrégion ont retenu 50 candidats, + 7 cadres techniques du côté de l'ONF.

Après réunion du collège des IGIR et IG VIR, 29 noms sont restés (dont 7 de l'ONF). A son habitude, l'administration ne nous a pas transmis la liste des propositions émanant des directeurs ou chefs de service. A noter qu'à l'ONF, seuls les cadres techniques sont proposés, alors que les chefs techniciens de l'ONF rentrent aussi dans les critères de promouvabilité.

Apparemment, l'habitude devait être au simple enregistrement d'une liste basée uniquement sur les propositions des collèges des IGIR, des IG VIR, et de la direction de l'ONF et sans même remettre en cause l'ordre.

François Moreau refermait déjà son dossier après avoir présenté la liste, pour passer au point suivant ; FO, UNSA et CGC ne disait rien.

Les représentants CGT-FSU-SUD sont alors intervenus sur trois points :

- La méthode de travail nous surprend, nous voulons réellement discuter de la liste et pas seulement enregistrer celle proposée par l'administration.
- Nous voulons discuter du problème des postes proposés aux promus (liste d'aptitude et examen professionnel). **Nous demandons que soit discuté et acté le principe qu'ils soient situés à moins de 200 – 300 km du poste précédent, sur une voie de circulation directe, pour éviter des non-candidatures, des retraits après inscription ou des problèmes ultérieurs.**
- **Nous présentons et proposons à la CAP une autre liste basée sur nos critères :**
 1. ancienneté dans le corps (le dossier de l'administration ne donnait pas l'ancienneté de service public, qui représente mieux le parcours professionnel des agents)
 2. prise en compte de l'âge et des blocages en sommet de grille.

Nous considérons en effet que le critère du mérite ne doit pas être le seul critère pour la promotion par la liste d'aptitude, et nombre de dossiers des techniciens candidats n'ont rien à envier de ce côté avec ceux proposés par les IGIR et IG VIR.

Les représentants CGT-FSU-SUD ont donc déposé une liste de promotion de 22 noms, classés selon nos critères, tout en respectant les quotas par secteurs (ONF, alimentation, reste).

Nous avons aussi remis en cause la répartition par secteurs, qui ne reflète plus la répartition des promouvables, même si l'historique doit être prise en compte (retard pris en services vétérinaires et à l'ONF, mais aussi dans l'ex-MEDD par la création tardive de corps B techniques et par l'affectation relativement récente d'IAE dans les services).

François Moreau a été surpris de voir une proposition alternative. Les autres syndicats n'ont pratiquement pas dit un mot, sauf FO et CGC pour dire qu'ils soutenaient les critères de l'administration (promotion au mérite) et l'UNSA pour demander que la liste des postes prioritaires paraisse suffisamment tôt pour ne pas laisser seulement deux semaines en été aux chefs techniciens pour pouvoir se positionner. CGC, FO et UNSA n'ont pas proposé d'autre liste pour la promotion.

François Moreau a mis au voix la proposition de l'administration :

Pour : administration, abstention : UNSA, FO, CGC, NPPV : CGT-FSU-SUD.

Le tableau complet de tous les promouvables peut être obtenu auprès des représentants CGT-FSU-SUD à la CAP des IAE

La liste des proposés à la promotion dans le corps des IAE après vote de la CAP

Nom	Prénom	Affectation	spécialité
MARTINEZ	Michel-Bernard	DDEA 47	CTGR
POLI	Michel	DDEA 95	CTGR
HAY	Lionel	DDEA 64	CTF
GRIFFON	Thierry	DDEA 41	CTGR
COLIN	Didier	Agence Eau Rhin Meuse	CTGR
LOUBES	Pierre-Jean	DDEA 11	CTA
THIL	Dominique	DDAF 01	CTA
THIBORD	Serge	DDAF 23	CTF
GROSJEAN	Pascal	DRAAF 69	CTF
TRAMIS	Jean-Edouard	DSV 972	CTV
MAURICE	Robert	AFSSA 22	CTV
FORT	Daniel	DDSV 17	CTV
MAITRE	Patrice	DDSV 57	CTV
GERNOUX	Jean-Paul	DDSV 44	CTV
DOUGUET	François	ONF 29	CATE
WATRIN-CLAUDE	Jean-Pierre	ONF 54	CATE
COCQUEBERT	Jean-Paul	ONF 95	CATE
VINCENT	Alain	ONF 13	CATE
BALAY	Jean-Paul	ONF 42	CATE
BRAULT	Brigitte	ONF 75	CATE
NICOT	Pascal	ONF 39	CATE

Les anciennetés en tant que techniciens supérieurs sont comprises entre 16 et 29 ans (médiane à 27 ans pour le secteur DDAF/DDEA/MEEDDAT/AC, et entre 17 et 33 ans (médiane à 31 ans) pour le secteur vétérinaire. Pour les CATE, l'ancienneté dans le corps n'a pas de signification du fait de la création récente du corps.

L'âge médian de promotion est de 53 ans (mini : 45 / maxi : 58) pour le secteur DDAF/DDEA/MEEDDAT/AC, de 57 ans (mini : 53 / maxi : 60) pour le secteur vétérinaire, et de 52 ans (mini : 46 / maxi : 56) pour l'ONF.

Il n'y a que pour le secteur vétérinaire que les promus sont bloqués en sommet de grade depuis plus de 4 ans (3 cas sur 5). Pourtant les promouvables bloqués en sommet de grade depuis plus de 5 ans sont très nombreux : 57 en tout.

6. Autres points abordés lors de la CAP des IAE

DEPART EN DETACHEMENT :

Toutes les demandes de départ en détachement (22) ont obtenu un avis favorable.

Accueils dans le corps par détachement : l'administration applique une règle, qui indique que l'agent doit avoir un diplôme d'ingénieur, que l'agent doit assurer des fonctions d'ingénieur, et impose une période probatoire avant d'accepter le détachement, avec rapport du chef de service à l'issue de la période plus un avis positif de l'IGIR-IGVIR. Pour les postes en DRAAF – SRFD, les postes doivent être de niveau chef de SRFD, DR TIC, ou DRIF.

3 demandes de détachement internes et 4 accueils en détachement interne obtiennent un avis favorable (sous réserve du plafond d'emplois).

Après période de détachement, 2 collègues sont intégrés dans le corps des IAE.

REVISION DE NOTE :

La CAP a également examiné 7 demandes de révision de note (plutôt d'évolution de note) ou d'appréciation portée sur la feuille de notation. Dans 3 cas, la CAP s'est prononcée favorablement pour la demande de révision.

REVISION DE MODULATION DE PRIMES

10 demandes de révision de modulation de prime ont aussi été examinées par la CAP : 3 rejets des demandes, 6 cas de révision à la hausse, notamment pour les modulations appliquées la première année dans le poste.

Les représentants CGT-FSU-SUD à la CAP des IAE ,

Jérôme BOURRET EPLEFPA Saint Chély d'Apcher Tél. 04 66 47 92 43, Mobile : 06 86 79 71 16 Mel : jerome.bourret@educagri.fr	Florent PALLOIS DDAF Gironde Tél. 05 56 24 86 58, Mobile : 06 74 00 09 75 Mel : florent.pallois@agriculture.gouv.fr
--	---

En qualité d'expert pour cette CAP :

François TOUBIN

DDEA Savoie, Tél. 04 79 71 72 57, Mobile : 06 88 24 57 17

Mel : francois.toubin@equipement-agriculture.gouv.fr

CONTACTEZ NOUS POUR :

- Mieux défendre vos demandes face à l'administration,
- Nous fournir et discuter des arguments pour étayer vos demandes,
- Avoir plus d'information sur les différents sujets liés à la CAP, mais aussi plus largement sur tous les sujets concernant les IAE

PROCHAINE CAP : le 22 OCTOBRE 2009

Avec une pré-CAP interne à l'administration le 13 octobre et une pré-CAP administration – syndicats le 15 octobre.

Mutations, avancements en divisionnaires

Pour plus d'informations, visitez nos sites Internet :

www.syac-cgt.org

www.sudrural.ras.eu.org

**www.sne-fsu.org
www.snetap-fsu.fr
www.sygma-fsu.org**