SNE SNETAP SNUITAM

COMPTE-RENDU de la CAP IAE du MAAF
4 et 5 décembre 2012

Représentants CGT/FSU/Solidaires

François TOUBIN (titulaire, FSU)
Emmanuelle ARNAUD (suppléante, CGT)
Claire Emmanuelle MERCIER (siégeant en tant qu'expert, Solidaires)
Jean-Jacques RIGAL (siégeant en tant qu'expert, Solidaires)

La CAP des IAE a débuté ses travaux à 9H30 sous la présidence de M. Jérôme FROUTE (adjoint au Chef du Service des Ressources Humaines). Une minute de silence a été observée en mémoire de 4 collègues IAE décédés en 2012 depuis la dernière CAP.
2 nouveaux gestionnaires ont rejoint le bureau de gestion ces derniers mois.

1. Déclarations liminaires.

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

Nous avons d'abord souligné que les interventions préalables des autres syndicats rejoignaient maintenant des positions et des constats portés depuis de nombreuses CAP par la liste CGT/FSU/Solidaires (par exemple sur le refus du délai de 3 ans dans le poste pour pouvoir muter, sur la mobilité comme critère essentiel d'inscription au tableau d'avancement, ...), et nous nous en félicitons.

En rappelant les attentes exprimées lors de la dernière CAP, et en les confrontant avec le maintien d'orientations budgétaires supprimant des emplois et remettant en cause les missions, nous nous sommes interrogés sur la réalité du changement pourtant voulu par les électeurs : forte réduction dans les effectifs des A techniques au MAAF, remise en cause des missions (ADS, ATESAT, ...), projets de mutualisations, projet de décentralisation de la gestion du FEDER et du FEADER, projet de transfert budgétaire des agents MAAF effectuant les missions de police de l'environnement (dont la police des eaux), Natura 2000 et ICPE.

Nous avons rappelé l'absence de mesures de revalorisation des salaires et des primes et avons demandé une refonte de la grille indiciaire, notamment sur l'ensemble de la grille des IAE, et pas seulement en fin de grille pour quelques-uns.

Concernant plus spécifiquement le corps des IAE, nous avons dénoncé la remise en cause du rôle de la CAP qui devient une simple chambre d'enregistrement des choix faits par l'Administration, en matière de mutations et d'avancements.

Nous demandons une véritable révision de la note de service sur les parcours professionnels et une discussion sur la place des IAE et des IDAE dans les services et établissements, reconnaissant l'ensemble des fonctions exercées par les IAE, sans discrimination.

Déclarations des autres syndicats

SNITEAT-UNSA

Des constats négatifs : peu de réponses apportées depuis juin 2012, une dégradation évidente de l'offre de postes rendant les mutations et promotions laborieuses, également beaucoup trop de sorties du tableau d'avancement, des retours de détachement délicats, sortie lycées agricoles idem.

Quelles propositions, quelles solutions ? Une demande a été faite en septembre pour revoir le mode de gestion des IAE. Deux réunions de travail à venir sur la cotation des postes et les parcours professionnels

pour lesquels la circulaire de 2012 est inapplicable. Mais quel travail interministériel sur ces 2 sujets ? Exemple des postes de chef d'unité qui peuvent être coté au niveau 2.

Accès au divisionnariat : mobilité en amont devient prépondérante et ne doit pas devenir la seule source d'inscription au TA. Le système de gestion a atteint ses limites, or l'agenda ne laisse pas présager une GRH rapidement adaptée

Concernant la fusion sur les corps d'ingénieurs, des assises étaient prévues mais seul le MEDDE les a programmées. Qu'en est-il au MAAF ?

Concernant les ICPE et la police de l'eau avec la migration vers le BOP 217, beaucoup d'informations sur la migration mais quel accompagnement des collègues concernés ? Il ne doit pas y avoir de contrainte budgétaire.

Quel devenir des collègues qui resteront sur le BOP 215 ? Dans ce cadre le rôle attendu des IGAPS auprès des agents devient de plus en plus « chirurgical » afin que les conseils délivrés soient les mieux adaptés aux agents.

EFA-CGC

Le contexte politique a changé mais on constate une dégradation des compétences de l'Etat.

Concernant le maintien du rôle des ingénieurs de l'État, on est toujours en attente du travail de réflexion et de connaître le sort fait aux ingénieurs forestiers. Après 2 années sans recrutement, le MAAF annonce vouloir recruter directement les ingénieurs forestiers, pourtant il y a nécessité de maintenir un cursus spécifique et il apparaît dangereux d'asseoir les recrutements uniquement par concours directs et non plus en sortie d'école. Il y a le risque de voir se terminer la tradition forestière française. Les élus CGC estiment que le maintien d'un cursus forestier spécifique dans le cadre de la formation d'AgroParisTech est indispensable.

Concernant la gestion des corps : les améliorations dans la préparation de la CAP sont saluées mais le prolongement attendu dans la fluidité de la gestion des corps n'est pas là (ouverture tardive des compteurs, transparence des fiches de postes, cotation, raisons précises des refus). Pour les avancements, la recherche d'un déroulement plus harmonieux des carrières est demandé, avec un âge minimal d'inscription au TA attendu de 38 ans. Enfin, il est demandé que les décisions prises en CAP soient suivies d'effets rapidement (exemple : ne pas conditionner les mutations IAE aux décisions des autres CAP, délais de parution des décrets de titularisation trop tardifs et avec des erreurs).

SNIAE-FO

Les élus FO constatent l'évolution des prérogatives des CAP : le gouvernement actuel engage plus de dialogue avec les fonctionnaires a contrario du mépris affiché jusqu'alors. Dans ce contexte, le MAAF doit également mettre en place une plus grande écoute et le respect de la parité syndicale, par opposition à la main mise des IGAPS sur les promotions. Il est demandé de pouvoir travailler sur l'ensemble des propositions faites par les chefs de service et les IGAPS eux mêmes.

Concernant la « règle des 3 ans obligatoires » sur un poste, elle ne doit pas être maintenue : les agents ne sont pas responsables de la pénurie organisée et de la difficulté pour le conjoint de suivre, étant donné le contexte professionnel défavorable.

Il est demandé de mener avec le MEDDE une réflexion pour que les IAE ne soient pas pénalisés par le calendrier. La gestion inter-corps témoigne d'un certain mépris des décisions prises en CAP des IAE.

Points divers : la mention « diplôme vétérinaire exigé » pour le diplôme vétérinaire écarte les IAE mais n'est pas toujours justifiée. Rappel du problème des inégalités de cotation des postes. Travail sur les parcours professionnels.

Concernant la réduction d'ancienneté : le système de notes pour 2012 est une usine à gaz, bonification des uns au détriment des autres, au final 30% des agents n'auront rien, contrairement aux 15 % annoncés, quelle règle de gestion ? FO propose l'abandon de ce système et demande 1 mois pour tous sauf cas particulier.

Acte III de la décentralisation est en route mais peu d'information, ce qui laisse libre cours aux rumeurs dans les services du fait de la crainte des conséquences sur la cession aux conseils régionaux des missions du 2ème pilier, veille de FO sur l'accompagnement des agents concernés.

Enfin souhait d'un bilan des intégrations et notamment du nombre de promotions perdues du fait de l'exigence du dispositif pour pourvoir des postes difficiles.

2. Réponses de l'Administration

L'importance des missions exercées par les IAE est reconnue par le Ministre, missions d'autant plus techniques avec le retour du secteur forestier en première ligne du ministère. Le Ministre a réaffirmé sa confiance dans les capacités d'adaptation et d'encadrement de la part des IAE dans un contexte de fort changement. Il a également dit sa très grande confiance dans la qualité et le sens du service public rendu par les IAE, indispensable pour maintenir la proximité des citoyens et de territoires.

En matière de compétences et de fusion des corps, la question a été revue et est toujours inscrite de manière générale dans l'agenda social de la fonction publique, mais sans cadrage supplémentaire à ce jour. Il n'y a donc pas de projet de fusion de corps pour les ingénieurs, le MAAF est en phase avec le MEDDE sur ce sujet. Concernant les missions et métiers des IAE, la priorité est à la réflexion et à la tenue des « assises de l'ingénieur », avec le MEDDE, en déconnexion de tout projet de fusion.

Une vigilance sera observée sur le respect du calendrier (premier trimestre 2013) en lien avec la réflexion interministérielle relative à la décentralisation et à la modernisation de la fonction publique. La vigilance du MAAF portera également sur le périmètre de ces assises. Le périmètre de base s'appuierait sur les 4 corps d'ingénieurs (météo, IGN, IAE et IPEF) pour lesquels un certain niveau d'expertise a été capitalisé depuis 2006. La réflexion permettrait d'élargir à d'autres corps mais aussi de profiter du lien avec les 5 écoles d'ingénieurs de formation (le « club des cinq »). . Pour l'heure il est prévu un calendrier de rencontres avec participation des organisations syndicales, 4 ou 5 forums régionaux et une clôture des travaux par les 2 Ministres. Les dates restent à fixer.

La modernisation de l'action publique s'inscrit dans un contexte difficile au plan national dont l'objectif reste la poursuite de la réduction des déficits publics même si on ne parle plus de RGPP. Cette réduction est moins importante qu'avant et certaines missions prioritaires bénéficient même d'une hausse du budget car la réflexion est menée en cohérence avec les objectifs du projet stratégique du ministère, en intégrant les enjeux, conséquences sur les missions, mesures d'accompagnement pour aboutir aux missions stratégiques et prioritaires.

En matière de modernisation de l'action publique et de décentralisation, les inquiétudes des agents en DDT sont légitimes du fait de cette période de transition sans beaucoup d'informations et d'un calendrier très court (projet de loi décentralisation début 2013). Pourtant rien n'est très nouveau car cette évolution avait clairement été annoncée dans le programme du président. Pour autant le Secrétaire Général du MAAF a affirmé que rien n'était joué en matière de périmètre, modalités et articulation des transferts. A ce jour on parle bien du transfert de la formation professionnelle et de la gestion du FEADER, donc hors du premier pilier de la PAC. Le MAAF confirme que toutes les dispositions nécessaires seront prises une fois que l'évaluation de l'impact du transfert sera menée. La situation des agents sera la préoccupation prioritaire et leur examen individuel se fera avec les représentants du personnel dès que les orientations seront connues.

Concernant la mutualisation des fonctions support, l'expérimentation envisagée au cours de l'été 2012 (programme unique préfectoral) n'est plus à l'ordre du jour. Pour autant certaines mutualisations peuvent se poursuivre dans le cadre des plans régionaux dans le souci de concilier la qualité du service avec la réduction des moyens (gestion des parcs automobiles, achats, ...).

En matière de relations entre MAAF et MEDDE, il faut noter le « décroisement » des effectifs entre les 2 ministères. Il concerne les agents MAAF en DDI qui exercent des missions relevant du BOP 217 (police de l'eau et de l'environnement, Natura 2000, ICPE). Depuis 2 ans le MEDDE demande le transfert de ces ETP et de la masse salariale qui s'occupe de ces missions écologie (soit plus de 200 ETP en DDCSPP et 950 ETP en DDT). Le MAAF n'a jamais donné de suite à ce jour car il n'est pas favorable aux conditions proposées par le MEDDE pour organiser ce transfert. Ce point n'est pas à l'ordre du jour sur 2013.

Non revalorisation du point d'indice et l'avenir du régime indemnitaire des IAE. La valeur du point d'indice est actuellement en cours de négociation interministérielle. Il y avait le projet d'étendre la PFR aux corps techniques et aux catégories C administratives, or ce système actuel de PFR bat de l'aile. La fonction publique a annoncé l'engagement d'une réflexion sur un nouveau système de rémunération applicable aux corps techniques.

En matière d'offre de postes ouverts à la mobilité et de cotation des postes, l'Administration indique qu'elle

n'a pas attendu la CAP pour mettre en place un groupe de travail sur les parcours professionnels, dès le mois d'avril. La prochaine réunion se tiendra le 18 décembre pour évoquer également la rénovation des parcours IAE et de la catégorie A plus généralement, dont le caractère obsolète est convenu. La réflexion sera menée en tenant compte de 3 évolutions. Tout d'abord, une meilleure reconnaissance de la diversité des parcours professionnels, le seul critère d'exercice de management ne pouvant plus être le seul critère de reconnaissance. Cette reconnaissance permettra de maintenir et conforter les capacités techniques des IAE. Le deuxième point est l'impératif territorial, qui implique de pourvoir tous les postes. A cela s'ajoute le fait que le MAAF doit justifier la totalité de ses emplois et de ses budgets, l'objectif est donc une meilleure efficience du dispositif. Enfin il faut intégrer le changement de contexte, du fait notamment des nouvelles exigences des usagers et de la diminution de l'offre de postes à responsabilité.

Le renforcement de l'interministérialité des offres de postes suppose une harmonisation des cotations et des parcours. Cinq grands objectifs ont été définis fixant un cadre général qui sera décliné dans la charte de gestion de chaque corps de catégorie A :

- harmoniser les parcours des filières administratives et techniques
- mieux organiser la mobilité des agents promus
- mieux valoriser les parcours des IAE experts et spécialistes
- faire évoluer le système de cotation des postes
- faire évoluer les modalités avec linéarité des parcours professionnels

En parallèle, une réflexion est engagée sur l'évolution des modalités d'affectation des techniciens supérieurs promus dans le corps des IAE, avec un double objectif : d'une part offrir plus de facilité et de souplesse aux lauréats pour trouver un poste d'IAE ; d'autre part, harmoniser les pratiques avec la filière administrative. Le projet est de donner à l'agent la possibilité de se positionner sur l'ensemble des postes ouverts à la mobilité (en lieu et place de la liste fermée de poste proposée jusqu'alors). Si l'agent n'obtient pas de poste, il pourra alors choisir quelques mois après au sein d'une liste fermée. Une discussion est en cours pour envisager l'élargissement du dispositif aux postes MEDDE. In fine, ce projet nécessite toutefois de revoir :

- la répartition des postes IAE pour les sorties d'école
- le rééquilibrage des premières affectations entre les services déconcentrés et l'enseignement agricole public
- le calendrier de mise en place pour un démarrage dès 2013

NB : cette règle vaudrait également pour les secrétaires administratifs promus dans le corps des Attachés par liste d'aptitude ou examen professionnel.

Concernant la contrainte des 3 ans minimum sur un poste, l'Administration concède qu'il s'agit là d'une règle de gestion et non d'une disposition réglementaire. Pour autant le MAAF confirme que c'est un minimum pour prétendre à une nouvelle mobilité. En effet, du point de vue de l'agent, 3 périodes s'enchaînent lors d'une prise de poste : une période d'adaptation de quelques mois pendant laquelle l'agent est peu opérationnel, une seconde période qui lui permet de démontrer ses compétences et enfin une troisième phase de capitalisation de ses compétences qu'il pourra ensuite valoriser sur une prochaine affectation. Ces 3 étapes ne peuvent se dérouler sérieusement en moins de 3 ans. Par ailleurs, du point de vue du service, la permanence pendant 3 ans minimum des agents de catégorie A est importante pour stabiliser de service. L'Administration rappelle toutefois les exceptions consenties pour un rapprochement de conjoints (durée en poste réduite à 2,5 ans), pour des situations sociales très préoccupantes avec rapport social, médical ou décision de justice, ou pour des circonstances très exceptionnelles liées à l'intérêt du service. Par souci d'équité, aucune dérogation ne sera accordée si la demande de mobilité ne relève pas d'un de ces 3 cas.

Concernant le fonctionnement de la CAP, l'Administration prend bonne note de la satisfaction générale des organisations syndicales quant aux efforts du BAAC pour améliorer la qualité des CAP. Le BAAC est en voie de stabilisation et de renforcement, ce qui va permettre de continuer à améliorer le fonctionnement de la CAP.

- Délais de titularisation : l'Administration admet qu'ils sont effectivement anormaux du fait de la mise en place du système Agorha. Le problème est lié au passage de l'ancien système Épicéa vers Agorha. Des voies de contournement ont été trouvées permettant un retour progressif à la normale des dossiers concernés.
- Transparence des postes et justification des avis : l'Administration souhaite elle aussi une simplification du dispositif, pour une gestion moins pénible. Il existe des marges de manœuvre pour améliorer la transparence et la simplicité du dispositif, y compris en terme de retour en aval des arbitrages vers les agents concernés.

- Réduction d'ancienneté : reconduction de l'ancienne méthode pour cette année, mais prise en compte du souhait de répartir un mois de bonification d'office à chacun à l'avenir.
- Proposition de mise à disposition des listings à jour d'adresses électroniques des agents aux organisations syndicales pour diffusion des résultats de CAP. A priori pas d'obstacle juridique si la seule utilisation qui en est faite est dans le cadre syndical et qu'il est offert la possibilité de se désinscrire. Interdiction évidente de cession de cette liste. Techniquement malheureusement c'est compliqué car la base Agorha ne communique pas avec l'annuaire Agricoll ...

En matière de transparence des avancements : beaucoup de documents ont été mis à disposition des organisations syndicales dans un soucis de transparence. Notre attention est toutefois attirée sur 2 points relatifs aux classements des agents promouvables : seul compte le classement par le chef de service, puis des IGAPS ... et enfin celui des organisations syndicales, qui sera étudié en séance. Les documents fournis sont donc des éléments de travail. Concernant les critiques envers les IGAPS sur la non transparence de leur travail et l'égalité de traitement des agents, l'Administration constate qu'elles sont régulières et normales. Le réseau des IGAPS est jeune (créé en 2009), les discussions sont libres avec eux pour chercher à harmoniser les pratiques entre MAPS.

Le logiciel de paie est en cours de modernisation. Deux chantiers sont en cours : tout d'abord le déploiement d'une phase de test sur 2013 (avant un passage effectif prévu en 2014), également la réorganisation du SRH et du travail des gestionnaires. La situation n'est pas stabilisée mais toutefois elle est très différente des problèmes de paie rencontrés par le Ministère de la Défense. Les organisations syndicales ont demandé au MAAF d'accuser réception des demandes individuelles des agents.

A propos de la formation forestière, le Ministre a réaffirmé que la gestion forestière est une priorité, inscrite d'ailleurs dans le projet de loi d'avenir. Il est donc essentiel pour le MAAF de maintenir des compétences forestières de niveau ingénieur, tant à l'IGN (qui intègre désormais l'ex-IFN) qu'à l'ONF. C'est important aussi pour le MEDDE par le biais des services ONCFS, DREAL ....

Auparavant les promotions d'élèves de la FIF de Nancy étaient des civils pour la moitié, l'autre moitié était recrutée en deuxième année pour aller essentiellement à l'ONF. A partir de 2007, le profond changement de l'enseignement supérieur (réforme des universités) a induit des rapprochements pour plus d'efficacité et de lisibilité (fusion ENGREF, et ENSIA au sein d'AgroParisTech, fusion des ENIT). Un autre élément est l'évolution des besoins des employeurs qui recherchent des professionnels plus transversaux dans leurs compétences. Arrêt de la FIF en 2010, les sortants de la dernière promotion sont affectés en 2012.

Pour autant la formation de l'ex FIF n'a pas disparu mais elle est intégrée dans un cursus d'AgroParisTech, constitué essentiellement d'élèves civils (340-350 élèves par an). Le tronc commun de première année à Grignon comporte 300 heures de sylviculture. En deuxième année, 2 domaines concernent la forêt et sont dispensés à Nancy (45 élèves, 960 heures). En troisième année, une spécialisation est possible en forêt/bois sur Nancy ou Montpellier par le biais de 5 cursus : ressources forestières, gestion forestière, gestion des ressources naturelles, gestion environnementale des écosystèmes tropicaux, ingénierie des espaces végétaux en ville. Au total, il y a donc la possibilité de suivre 2500 heures de formation forestière, contre 3200 heures auparavant à la FIF. Ce nouveau cursus forestier est moins long et comporte moins de terrain mais il se révèle plus transverse et reconnu à l'international.

Le mode de recrutement a changé, puisque seul le recrutement sur titre existe à ce jour. Pour autant le MAAF projette dès 2013 de recruter également par concours, car il craint une inadéquation du recrutement sur titre. La réflexion est pilotée par le cabinet du ministre en concertation avec les organisations syndicales. Elle est étroitement liée aux assises de l'ingénieur. Le MAAF reconnaît malgré tout un manque de cohérence et des interrogations sur la gestion du corps à l'avenir. Un calendrier de travail est en cours avec le CGAEER et le CGEDD.

Les organisations syndicales trouvent choquant que la FIF ne fasse plus partie du « club des 5 » et que les ingénieurs forestiers soient déconnectés du reste. Elles rappellent l'importance de la forêt française dans le commerce international depuis la France (seconde place derrière le pétrole) mais aussi le sentiment d'abandon depuis la tempête de 1999. Elles réclament la formation de plus de nouveaux techniciens et ingénieurs forestiers.

La CGT-FSU-Solidaires salue les réponses précises apportées par l'Administration, mais aussi ses intentions d'ouverture annoncées en séance alors qu'auparavant les questions soulevées donnaient souvent lieu à des fins de non-recevoir. Il faut maintenant passer des intentions aux actes.

Mais nous regrettons l'absence de réponse sur le problème des postes réellement non pourvus (départ de

l'agent ayant occupé le poste) et pourtant considérés comme seulement susceptibles d'être vacants, même pour des postes considérés comme prioritaires ou rentrant dans le plafond d'emploi de la structure.

L'Administration explique que deux temps sont encore en vigueur : le dialogue de gestion et la mobilité. Or la CAP d'automne ne permet pas de lever certaines réserves. Le calendrier ne peut pas être modifié de la sorte même si la réflexion est en cours.

3. Approbation des PV de 4 CAP précédentes (CAP des 25 et 26 mai 2011, du 27 septembre 2011, du 14 décembre 2011, du 1er mars 2012)

La CGT-FSU-Solidaires relève avec satisfaction la rédaction de réels procès-verbaux, faisant vraiment état des discussions et pas seulement de relevés de décisions. Elle demande que les PV soient maintenus sous cette forme..

4. Mobilités

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

La CAP a examiné **720 demandes de mutation formulées par environ 341 IAE** (y compris en voie de titularisation). Les demandes ont porté sur **422 postes ouverts à la mobilité** (42% sur le BOP 215 – MAAF : adm. centrale, DRAAF-DAAF, postes « agri » en DDT-M / 31% sur le BOP 217 – MEDDE : adm. centrale, DREAL-DEAL, postes « écologie » DDT-M, 10% sur le BOP 206 – DGAl, DRAAF-SRAL, DD-CS-PP / 6% sur l'ONF / 3% à l'ASP, ...).

Parmi ceux-ci, **26 postes (6%) ont été déclarés non vacants avant ou pendant la CAP**, dont un bon nombre qui n'avaient même pas été déclarés comme pouvant être susceptibles de ne pas être vacants dans les notes de service mobilité.

86 demandes (20% des demandes) **obtiennent un avis favorable sans réserve** à l'issue de la CAP, ce qui est mieux que lors de la dernière CAP.

283 demandes sont non retenues ou obtiennent un avis défavorable (67% des demandes).

84 postes 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.

23 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. Le président de la CAP a annoncé que les arbitrages ne concerneraient plus que les cas où un agent d'un autre corps mieux classé pourrait obtenir un autre poste, d'où la forte augmentation du nombre de « non retenus », signifiant qu'un candidat d'un autre corps est préféré.

La présence de Mme Pébrel représentant le MEDDE a permis de réduire le nombre d'avis sous réserve du compteur entre le MAAF et le MEDDE. Au total, une vingtaine d'IAE supplémentaires vont être accueillis par le MEDDE.

10 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.

25 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 dans le poste inférieur à 3 ans**. Dans 4 cas, l'Administration a accepté de déroger à sa règle des 3 ans dans le poste.

Au final, **176 IAE candidats sur 341 candidats (52%) n'obtiennent pas de poste à cette CAP**, sans compter les réserves émises sur les 79 IAE qui ont au moins un avis favorable mais sous réserve. (vacance du poste, plafond d'emploi, compteur, arbitrages intercorps).

Concernant les avis sur les demandes d'IAE ayant moins de 3 ans dans le poste, M. Frouté a précisé la doctrine 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

Le président de la CAP s'est attaché tout au long de la CAP à appliquer cette doctrine et à donner les justifications aboutissant au choix de l'Administration, y compris quand cela était porté par les élu-e-s des IAE.

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 dans le tableau en pièce jointe 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 19 décembre.

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 MAA)
- SRAIC : sous réserve d'arbitrage inter-corps
- SRASA : sous réserve d'avis de la structure d'accueil (avis non connu au moment de la CAP)
- SREPES : sous réserve du plafond d'emploi de la structure (d'accueil) : par exemple, cas des IAE en poste à l'ASP 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 2013

Rappel des règles statutaires :
Peuvent être nommés au grade de divisionnaire les IAE ayant atteint depuis au moins 2 ans le 5ième échelon du grade d'ingénieur et justifiant de 6 années de service dont au moins 4 dans un service ou un établissement publique de l'Etat.

Le taux de promotion est identique à 2012, soit 12 %, appliqué sur le nombre de promouvables au 31 décembre 2012.

Le nombre de promotions possibles (y compris les agents en contrats de fin de carrière) en 2013 est ainsi égal à **152. L'Administration propose d'inscrire au tableau 2013 130 nouveaux noms, s'ajoutant aux collègues inscrits au tableau 2012 et n'ayant pas encore pu prendre de poste d'IDAE.**

Au vu du tableau des mouvements réalisés pour les inscrits au TA 2012, la CGT-FSU-Solidaires déplore que 37 des 41 IAE reportés du tableau 2011 n'ont pas trouvé de poste, donc ne peuvent être nommés divisionnaires et sont sortis du tableau d'avancement. L'Administration indique qu'ils pourront être réinscrits sur un tableau ultérieur, s'ils prennent un poste de divisionnaire. Cela illustre le problème signalé dans notre déclaration préalable : insuffisance et concurrence sur les postes ouverts aux divisionnaires, non-reconnaissance des fonctions exercées réellement, …

Concernant les établissements publics, le calcul du nombre de promouvables est identique : le taux « pro-pro » de 12 % est multiplié par le nombre de promouvables dans chaque établissement. Le chiffre qui en résulte est indicatif, ce n'est pas un quota, il n'y a pas de « sanctuarisation », comme en 2012, contrairement aux discussions lors de la titularisation des agents des ex-offices agricoles.

Pour l'élaboration du tableau d'avancement 2013 (TA 2013), l'Administration a fourni la liste intégrale des agents proposés. Nous soulignons cet effort de transparence, qui répond à une demande récurrente portée par les élu-e-s CGT/FSU/Solidaires. Nous avons également obtenu les classements par MAPS avant l'interclassement pour tous les proposés, suite à une démarche intersyndicale initiée par les élu-e-s CGT/FSU/Solidaires. Les IGAPS ont aussi indiqué les fonctions exercées par l'agent. Nous avons regretté que la description de la fonction de certains agents soit trop succincte : exemple des enseignants pour lesquels on ne tient pas compte de leur 1/3 temps, souvent occupé par des fonctions de coordination voire de direction d'ateliers ou d'exploitations.

Mais, l'effort de transparence et de réponse aux demandes des syndicats s'arrête là : l'Administration a proposé à la CAP une liste élaborée par le réseau des IGAPS (RAPS) qui ne comporte que 130 noms. Quel choix reste-t-il dès lors à la CAP ?

La grille des critères des IGAPS diffusée précédemment reste toujours valable (cf. compte-rendu de la CAP de juin 2012).

Parmi les 130 nouveaux inscrits sur le TA, 36 % sont de femmes (47), ce qui correspond au ratio du corps. La pyramide des âges est particulière car les femmes sont beaucoup plus jeunes. 35 % des promus sont issus du concours externe, 22 % du concours direct, 12 % de l'examen professionnel, 10 % de concours interne, 9 % de loi « Sapin ».

Le nombre d'avancements au grade d'IDAE 2013 se répartit finalement comme suit :

- 8 IAE des ex-offices : ASP, FranceAgriMer, INAO, ODEADOM
- 5 IAE des autres établissements publics (IFCE, ANSES, Parcs Nationaux, ONEMA, ONCFS, …)
- 17 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 18 !).
- 125 IAE du MAAF

Contrat de fin de carrière 2013 (cf. note de service du 17 juillet 2012) : l'Administration a retenu 28 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. Le dossier est monté par l'agent et discuté en séance plénière pour validation. Il y a engagement des agents sur une date de départ en retraite. Si l'agent change d'avis et décide de repousser son départ en retraite, le contrat est rompu donc les primes sont supprimées sans effet rétroactif toutefois. Toutefois, l'Administration indique prendre en compte des situations particulières : santé, rapprochements, intérêt du service, restructurations, remises en cause de missions, … Si l'agent part plus tôt, c'est lui qui se pénalise.

- **CFC courts** : 8 agents dont 1 en report de TA 2012. 4 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** : 20 agents dont 2 sont des reports du TA 2012. 3 demandes n'ont pas été retenues par les IGAPS.

Pour l'établissement du TA 2013, les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires ont soumis à la CAP un projet de tableau basé sur l'ensemble des agents proposés et classés selon une moyenne entre l'âge d'une part, et les anciennetés dans le service public et dans le corps, modulée éventuellement par le mode d'intégration, d'autre part. De plus, la liste CGT-FSU-Solidaires comporte 3 IAE qui ne sont pas classés dans les 130 premiers selon ces critères, mais ont fait mobilité en 2010 sur un poste de divisionnaire, ce qui leur permettrait de passer divisionnaire en 2013 (l'Administration limite à 3 ans le délai entre après la prise d'un poste de divisionnaire et l'inscription au TA). Sur la base de cette liste, élu-e-s CGT-FSU-Solidaires ont demandé des justifications sur l'absence d'inscription au tableau 2013 pour une dizaine de collègues : la réponse tient la plupart du temps à l'absence de mobilité ! Malgré les affirmations du président de la CAP en début de séance, il y a encore beaucoup de chemin à parcourir.

Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires souhaitent ainsi arriver à la discussion d'un classement selon un barème sur des bases objectives, tout en reconnaissant la valeur professionnelle, laquelle est déjà plus ou moins prise en compte dans les propositions des directeurs locaux et dans le filtrage des IGAPS. Les autres syndicats semblent d'accord pour aller dans ce sens.

Les élu-e-s des autres syndicats ont cité 5 IAE non retenus dans la liste des IGAPS, sans indiquer de critère quant à leur choix.

Par contre les moyennes par secteur d'activité sont très variables : dans l'enseignement agricole, 16 % des agents sont promouvables mais seulement 10 % sont retenus par le RAPS, alors que sur les autres BOP les % sont plus proches entre promouvables et retenus. Concernant l'enseignement agricole, l'Administration redit son attente vis à vis des IAE de se positionner sur des fonctions de direction. Beaucoup d'EPL ou de CFPPA sont dirigés par des contractuels. Une réflexion doit être menée pour informer les IAE dans l'enseignement des attentes du MAAF pour une poursuite de leur carrière en matière de Direction d'EPL.

Après ce débat largement animé par les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires, le tableau d'avancement 2013, strictement identique à la proposition fermée des IGAPS est soumis au vote de la CAP.

Contre : CGT-FSU-Solidaires / **Abstention : FO,** UNSA et **CGC**

L'Administration devrait quand même s'interroger sur la signification de ce vote, qui montre qu'aucun élu des IAE n'est satisfait de la façon d'élaborer le tableau d'avancement.

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 2012 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 ...

Quelques statistiques :

Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires font état des statistiques entre MAPS : on constate une légère harmonisation des propositions, notamment en terme d'âge moyen et minimal.

Ces chiffres vous permettront de vous situer par rapport aux propositions des IGAPS … et de réclamer des comptes à votre IGAPS préféré.

MAPS	Nombre de promouvables	Age moyen promouvables	Nombre proposés par les structures de base	Age moyen proposés	Nombre de promus	Age moyen, mini, maxi (hors CFC)	Ancienneté de service public (hors CFC)
TOTAL	**1302**	**42,4 ans** écart-type = 8,6	**295**	**42,2 ans** écart-type = 6,9	**128**	**44,2 ans** mini : 34,6ans maxi :59,8ans	**17,9 ans** mini : 6,4ans maxi : 34,9ans

MAPS	Nombre de promouvables	Age moyen promouvables	Nombre proposés par les structures de base	Age moyen proposés	Nombre de promus	Age moyen, mini, maxi (hors CFC)	Ancienneté de service public (hors CFC)
MAPS 01 (Ile de France, Nord-PdC, Picardie)	74 5,7%	40,6 ans écart-type = 9,8	16 5,4% du total 21,6% des promouvables	39,0 ans écart-type = 6,9	6 4,7% du total 8,1% des promouvables	43,7 ans mini : 35,3ans maxi : 56,9ans	19,7 ans mini : 12,0ans maxi : 33,2ans
MAPS 02 (Alsace, Franche-Comté, Lorraine)	125 9,6%	41,9 ans écart-type = 8,3	22 7,5% 17,6% des promouvables	43,5 ans écart-type = 7,8	14 10,9% 11,2% des promouvables	44,0 ans mini : 35,7ans maxi : 59,8ans	17,6 ans mini : 10,0ans maxi : 31,2ans
MAPS 03 (Bretagne, B et Hte Normandie)	95 7,3%	43,7 ans écart-type = 7,7	29 9,8% 30,5% des promouvables	43,4 ans écart-type = 6,8	12 9,4% 12,6% des promouvables	45,2 ans mini : 39,2ans maxi : 56,4ans	20,2 ans mini : 10,3ans maxi : 34,2ans
MAPS 04 (Centre, Pays de Loire)	113 8,7%	41,7 ans écart-type = 8,7	19 6,4% 16,8% des promouvables	41,4 ans écart-type = 5,2	9 7,0% 8,0% des promouvables	40,4 ans mini : 35,9ans maxi : 45,3ans	15,7 ans mini : 9,3ans maxi : 21,2ans
MAPS 05 (Aquitaine, Poitou-Char.)	140 10,8%	42,8 ans écart-type = 8,7	34 11,5% 24,3% des promouvables	43,6 ans écart-type = 8,2	13 10,2% 9,3% des promouvables	44,6 ans mini : 37,6ans maxi : 56,9ans	21,2 ans mini : 7,2ans maxi : 34,9ans
MAPS 06 (Limousin, Midi-Pyrénées)	118 9,1%	43,0 ans écart-type = 8,8	26 8,8% 22,0% des promouvables	43,6 ans écart-type = 6,3	13 10,2% 11,0% des promouvables	42,8 ans mini : 37,1ans maxi : 49,9ans	17,0 mini : 10,3ans maxi : 29,2ans
MAPS 07 (Corse, Languedoc-Roussillon, PACA)	163 12,5%	43,5 ans écart-type = 8,6	28 9,5% 17,2% des promouvables	41,9 ans écart-type = 6,6	15 11,7% 9,2% des promouvables	43,6 ans mini : 34,6ans maxi : 56,2ans	16,0 ans mini : 7,2ans maxi : 31,1ans
MAPS 08 (Auvergne, Rhône-Alpes)	174 13,4%	41,9 ans écart-type = 8,1	54 18,3% 31,0% des promouvables	40,7 ans écart-type = 6,0	16 12,5% 9,2% des promouvables	43,5 ans mini : 36,2ans maxi : 53,9ans	19,8 ans mini : 9,0ans maxi : 34,2ans
MAPS 09 DOM, COM	67 5,1%	45,1 ans écart-type = 8,3	20 6,8% 29,9% des promouvables	42,8 ans écart-type = 4,4	6 4,7% 9,0% des promouvables	43,8 ans mini : 37,5ans maxi : 51,5ans	17,6 ans mini : 10,3ans maxi : 27,2ans
MAPS 10 (Adm. Centrales, organismes, …)	60 4,6%	37,2 ans écart-type = 7,7	14 4,7% 23,3% des promouvables	39,1 ans écart-type = 8,4	4 3,1% 6,7% des promouvables	45,7 ans mini : 37,1ans maxi : 55,0ans	16,4 ans mini : 11,3ans maxi : 20,9ans
MAPS 11 (Bourgogne, Champagne-A.)	59 4,5%	41,1 ans écart-type = 8,1	12 4,1% 20,3% des promouvables	41,1 ans écart-type = 7,5	8 6,2% du total 13,6% des promouvables	44,3 ans mini : 37,0ans maxi : 57,2ans	14,6 ans mini : 6,4ans maxi : 23,2ans
Offices ASP, FAM, INAO, ODEADOM	64 4,9%	46,5 ans écart-type = 9,0	9 3,1% 14,1% des promouvables	45,2 ans écart-type = 7,5	6 4,7% 9,4% des promouvables	48,1 ans mini : 38,9ans maxi : 56,3ans	10,9 ans mini : 8,4ans maxi : 17,4ans
Autres	50 3,8%	40,2 ans écart-type = 8,2	12 4,1% 24,0% des promouvables	43,4 ans écart-type = 8,8	6 4,7% 12,0% des promouvables	49,5 ans mini : 39,7ans maxi : 57,1ans	22,9 ans mini : 10,1ans maxi : 33,0ans

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

3 recours sont examinés. 2 recours recueillent un consensus favorable de la CAP, tandis que pour le dernier, la CGT-FSU-Solidaires, FO et la CGC votent contre, l'UNSA s'abstient.

7. Accueils en détachement

Pour les accueils en détachement externe, 2 candidatures reçoivent un avis favorable, tandis que la troisième est refusée du fait du critère de niveau de diplôme requis.

Pour les accueils en détachement interne, sur 12 demandes, 3 recueillent un avis défavorable du fait soit de la nature non scientifique du diplôme, soit du refus lié à un effet d'aubaine par l'avancement dans la carrière inactive.

Pour les 7 demandes d'intégration dans le corps examinées après 2 ans de détachement, seule 1 demande est refusée par l'Administration. Cet avis négatif de l'Administration va se traduire par une fin de détachement et un retour dans le corps d'origine, d'où une sanction financière importante. Pour cette raison, les représentants des IAE ont voté pour l'intégration.

8. Titularisations après formation initiale

La CAP est informée des affectations des élèves-ingénieurs issus des écoles de formation. Aucune demande de prolongation de stage n'est portée à la connaissance de la CAP.

9. Promotions dans le corps des IAE (liste d'aptitude 2012)

Résultat des affectations des agents inscrits sur la liste d'aptitude 2012 : 10 renoncements sur la liste principale et 7 renoncements sur la liste complémentaire. En conséquence **27 prises de postes sur 32 promotions proposées**. Une demande est faite à titre exceptionnel de prolongement du bénéfice de la promotion pour prendre en compte la date tardive de décision.

Les postes relèvent d'une liste fermée. L'Administration envisage de proposer l'ouverture de l'ensemble des postes et favoriser la capacité à la mobilité. C'est plutôt l'incertitude sur la durée de la mobilité et la difficulté de retour dans sa région d'origine qui constitue un frein à l'acceptation de la promotion.

Les élue-e-s CGT-FSU-Solidaires interviennent une nouvelle fois sur le cas d'un collègue chef technicien inscrit sur la liste d'aptitude et ne pouvant, en raison de son état de santé, quitter son affectation géographique. L'Administration ne propose que de le réinscrire sur la liste d'aptitude 2013, ce qui va lui faire perdre une année. Nous avons dénoncé l'inhumanité d'une telle position, alors que cela fait plusieurs mois que nous intervenons sur ce cas et que de solutions pouvaient être trouvées, en accord avec le DRAAF et le service d'origine. Alors qu'elle annonce un changement dans sa pratique pour l'affectation des inscrits à la liste d'aptitude, cela non plus n'est pas encore pour maintenant !

10. Réductions d'ancienneté

L'Administration a appliqué les critères validés à la CAP de décembre 2011 pour la répartition des mois de réduction d'ancienneté, applicables au 31/12/2012, au titre de l'année 2011, sur l'appréciation portant sur l'année 2010.

La CGT-FSU-Solidaires proteste fortement sur le fait que la répartition ait été effectuée depuis cet été, sans consultation, pourtant obligatoire, de la CAP.

Si les critères validés en décembre 2011 pouvaient être utilisés, les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires rappellent que le choix de l'Administration de donner 1 mois à 55% des IAE, 2 mois à 10% et 3 mois à 5%, devait être soumis au préalable à la CAP, ce qui n'a pas été fait.

Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires indiquent qu'un autre choix aurait pu être fait : donner un mois à 75% des IAE et 2 mois à 7,5% des IAE, ce qui permettait de bonifier 82,5 % des agents au lieu de 70 % dans le choix de l'Administration.

Les autres syndicats ont soutenu la proposition de CGT-FSU-Solidaires.

11. Questions diverses

La CGT-FSU-Solidaires soulève une nouvelle fois les problèmes de paie de certains IAE titularisés et issus des ex offices, notamment en situation de quasi détachement au MAAF ou au MEDDE. Le problème porte sur la mise à jour d'éléments de prime voire, pour un cas, sur la non régularisation d'une paye de contractuels. L'Administration indique que les régularisations sont en cours et va regarder les dossiers cités. A suivre …

Fin de la CAP le 5 décembre à 14h00

A noter que l'Administration nous a remis un état synthétique du corps des IAE en 2011, élaboré par le réseau des IGAPS. Le réseau devrait le mettre à jour annuellement.
Nous avons renouvelé notre demande d'avoir la liste exhaustive des IAE, permettant notamment de connaître les mouvements réalisés dans le corps (retraites, départs, mobilités, détachements, ...).

Réunion d'arbitrage sur les mutations (interne à l'Administration du MAAF, les représentants des personnels ne sont pas invités) : 19 décembre 2012

Prochaine CAP des IAE : début mars 2013, mutations MEDDE et enseignement agricole, liste d'aptitude 2013.

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

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

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.

Déclaration préalable CGT – FSU – Solidaires

CAP des IAE – 4 et 5 décembre 2012

Lors de la précédente CAP, nous avions indiqué notre attente de changement, par :

- l'arrêt des suppressions d'emploi et au contraire, les créations d'emploi nécessaires au bon fonctionnement du service public ;
- l'arrêt immédiat de la RGPP, de la RéATE et de toutes leurs conséquences néfastes ;
- l'arrêt du recours aux emplois précaires, et la mise en œuvre d'un véritable plan de titularisation pour l'ensemble des précaires, sans concours et sur place, avec l'ouverture du nombre de postes correspondants au nombre de titularisables ;
- l'augmentation de la valeur du point d'indice et le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat depuis 2000 avec priorité aux bas salaires, dans l'optique d'atteindre un revenu minimum de 1 700 euros net ;
- le refonte des grilles indiciaires, et notamment pour les IAE, avec une revalorisation qui soit significative et effective sur l'ensemble du corps, et pas seulement pour quelques-uns au sommet de la grille ;

- l'arrêt du salaire au mérite avec l'intégration des primes dans le salaire, et la remise en cause du système de la PFR pour supprimer les inégalités entre les fonctions et réduire fortement les écarts de la part résultats ;
- l'augmentation notoire du nombre de promotions de corps et d'avancement de grade ;

Malgré le changement voté par le peuple, les politiques menées continuent de se traduire par une remise en cause du service public et des agents qui assurent l'exercice de ses missions.

Le changement, ce devait être maintenant. Le changement, c'est vraiment maintenu ?

Le projet de loi de finances pour 2013 s'inscrit dans la même lignée que les budgets des années précédentes, avec de nouvelles suppressions d'emplois touchant l'Administration centrale, les services déconcentrés, les directions départementales interministérielles et les établissements publics opérateurs.

La baisse des effectifs ne se ralentit pas par rapport aux années précédentes. Pour la catégorie A technique, dont les IAE, elle s'intensifie en administration centrale (-5,3% par rapport à 2012), dans les DRAAF-DAAF et DDT-M (-3,7%), où les services forestiers sont à l'agonie, et dans le secteur de l'alimentation (-3,4%).

Nous dénonçons cette hémorragie concernant les personnels, touchant toutes les catégories de personnels y compris les IAE, se traduisant par l'absence de remplacements lors des départs, une charge accrue de travail, une dégradation des conditions de travail et le développement d'un stress au travail qui force l'Administration à devoir se préoccuper des risques psycho-sociaux. En ce qui concerne les fonctions dites « support » et « ressources humaines », cette baisse drastique et permanente des effectifs est d'autant plus inacceptable qu'elle ne peut se faire qu'au détriment de la qualité du service rendu à l'ensemble des collectifs de travail.

La RGPP serait arrêtée, mais les projets de remise en cause des missions et des fonctions n'ont pas été remisés au placard pour autant. Nous dénonçons la volonté de mutualiser dans les départements ce qui reste des moyens pour les fonctions « support » et « ressources humaines » au sein des préfectures et demandons l'abandon total de ces projets et de toute expérimentation en la matière.

De même, nous n'acceptons pas la continuation des remises en cause de ce qui restait des missions d'ingénierie (ATESAT) et de missions liées à l'urbanisme (ADS), qui sont des missions nécessaires pour les collectivités locales à faibles moyens, et sur lesquelles se sont investis de nombreux agents suite à la décision de supprimer l'ingénierie publique. Le mardi 20 novembre 2012 devant le 95ème congrès des maires, le chef de l'Etat a pourtant dit : « Les ingénieurs de l'Etat sont réclamés par les collectivités, je vous l'annonce, l'Etat mettra à disposition des communes les compétences de ses techniciens et de ses ingénieurs. ». Nous prenons acte de cette déclaration faite devant les élus de la nation, mais elle ne cadre pas avec le projet de budget ni avec l'absence de perspectives notamment pour l'ATESAT, conduisant dans de nombreuses DDT à l'absence de tout nouveau contrat après le 31 décembre 2012.

Les projets de décentralisation vers les Régions de la gestion des aides européennes amènent une menace supplémentaire sur les missions et les agents. Les orientations prises par le chef de l'Etat, en accord avec les présidents des régions, sont porteuses de graves incertitudes sur le travail, sur la localisation, sur le statut des agents concernés. Le ministre chargé de l'Agriculture a voulu se montrer rassurant la semaine dernière. Nous ne pouvons nous en contenter et demandons qu'avant toute décision de décentralisation et en tout état de cause avant la mise au débat d'un projet de loi, il y ait discussion avec les syndicats sur les missions de service public concernées et sur la situation des personnels concernés.

Si le Premier Ministre a arbitré récemment pour un statut quo pour l'année 2013, il semble toutefois que le transfert sur le budget du MEDDE de l'ensemble des agents intervenant dans le domaine des ICPE et de la police de l'eau et des milieux aquatiques, pourrait être réalisé avec une date d'effet au 01 janvier 2014. Un tel transfert ne remettrait certes pas en cause l'appartenance au corps des IAE ni la gestion des agents concernés par le MAAF. Mais le fait d'être payé par le MEDDE a d'autres conséquences, en matière de gestion des déroulements de carrière, de droits sociaux, etc. Il est également question pour les agents ICPE d'un transfert dans les DREAL et leurs unités territoriales. Nous demandons à savoir exactement ce qu'il en est, que des discussions avec les syndicats concernés commencent très rapidement et que les personnels concernés soient informés.

En matière de rémunérations la situation n'évolue pas non plus dans le bon sens. Une année supplémentaire de blocage de la valeur du point Fonction Publique et une nouvelle année sans revalorisation de la valeur de base de la prime spéciale (depuis 1999 !). Les progressions normales de rémunération à l'occasion des avancements sont de plus en plus gommées par cette stagnation de la base de calcul des traitements et primes.

Nous ne pouvons que dire notre opposition aux propos tenus par le chef de l'Etat lors de sa conférence de presse, se satisfaisant d'une stagnation du point Fonction Publique et annonçant une réduction très forte des mesures catégorielles dans le projet de loi de finances 2013. Un journal du soir a même parlé de réduction des primes dans la fonction publique de l'Etat. Qu'en est-il réellement ?

A l'occasion de cette CAP, nous exprimons des fortes inquiétudes sur les conditions de mise en place de l'opérateur national de paye (ONP) et du basculement de la paye au MAAF, ministère pilote. L'exemple du ministère de la Défense montre les conséquences de graves dysfonctionnements de son système d'information sur les personnels, avec des payes et des soldes non versées pour un nombre conséquent d'agents, ce qui a conduit le ministre lui-même à dire son mécontentement. Quelles assurances pouvez-vous nous donner aujourd'hui qu'il n'y aura pas au MAAF de telles conséquences lors du basculement vers l'ONP et malgré les phases de test annoncées ? Nous dénonçons aussi les modalités de mise en œuvre de cette opération, accroissant la pression et la dégradation des conditions

de travail et de service rendu dans les bureaux de gestion, au détriment de leurs missions de gestion déjà difficiles à réaliser dans des délais normaux et à l'écoute des personnels qui demandent une information.

Nous rappelons plusieurs de nos demandes récurrentes depuis de nombreuses CAP, restées pour le moment sans aucune suite concrète :

- la révision du contenu de la circulaire sur les parcours professionnels, totalement inadaptée aux évolutions des services, des missions, des effectifs, … et la révision qui en découle de la cotation des postes;
- la place des ingénieurs dans les services et établissements du MAAF, et plus particulièrement dans l'enseignement agricole. A cet égard, le résultat du filtrage des IGAPS est inacceptable. Le refus d'inscrire au tableau d'avancement la très grande majorité des collègues proposés revient à dévaloriser la mission des IAE dans l'enseignement agricole public, ce que nous ne pouvons tolérer. Nous affirmons et nous vous demandons aussi d'affirmer ici que les IAE dans l'enseignement agricole public ont aussi droit à un déroulement de carrière !

Enfin, nous ne pouvons qu'une nouvelle fois dénoncer la remise en cause du rôle de la CAP. Nous soulignons d'abord le travail accompli par les personnels du bureau de gestion et malgré des conditions de travail se dégradant de plus en plus. Mais la CAP tend à n'être plus qu'une chambre d'enregistrement.

En matière de mutations, 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 des postes ne sont plus pourvus et qu'ils rentrent dans le plafond d'emploi de la structure, ils doivent être ouverts sans réserve.

En second lieu, nous déplorons que les choix pour les postes au MEDDE aient déjà été effectués, très en amont de la CAP des IAE, avec une première réunion de balayage fin septembre, sans que les élu-e-s à la CAP puissent valablement intervenir faute d'informations complètes sur les postes et les candidats. De même, nous déplorons avec nombre de nos collègues le fait que des décisions soient déjà actées voire annoncées localement sans même que la CAP ne se soit réunie, par exemple suite à la CAP mobilité des IPEF. Cela n'est pas admissible et remet en cause la possibilité de faire valoir nos arguments dans les autres CAP, lesquels devraient être pris en considération lors d'un arbitrage intercorps qui associe les élu-e-s du personnel des CAP concernées et qui ne se résume pas à l'enregistrement du choix du chef du service d'accueil.

Pour les avancements, nous demandons à ce que la CAP ait un réel rôle dans l'élaboration du tableau d'avancement, qui ne se réduise pas à une simple approbation d'un classement effectué par le réseau des IGAPS. Si nous notons avec satisfaction que la CAP a maintenant, enfin, connaissance des propositions des directeurs et chefs d'établissement, cette CAP n'en reste pas moins caricaturale : 130 noms résultant de cet interclassement pour 130 possibilités d'avancement ! Si nous n'avions pas demandé avant la CAP et en intersyndicale complète, le résultat du filtrage par les IGAPS pour l'ensemble des IAE proposés, nous pourrions nous poser la question "A quoi sert cette CAP ?".

Mais avoir l'information ne suffit pas, il vous reste maintenant à accepter une véritable discussion lors de la CAP, comme cela se passe dans d'autres CAP, avec une proposition de l'Administration représentant le double du nombre d'avancements possibles et un véritable rôle de la CAP dans l'élaboration du tableau d'avancement. Nous serons donc très attentifs à la réponse que vous apporterez à nos interventions.