



Solidaires



SNE SNETAP SNUITAM

COMPTE-RENDU de la CAP IAE du MAAF Cycle d'automne - 25 et 26 novembre 2014

Représentants CGT/FSU/Solidaires :

François TOUBIN (titulaire, FSU)
Emmanuelle ARNAUD (suppléante, CGT)

La CAP des IAE a débuté ses travaux le 25 novembre à 9H30 sous la présidence de M. Michel GOMEZ (Sous-directeur chargé de la gestion du personnel - MAAF). Elle s'est achevée le 26 novembre à 16H30.

Une minute de silence a été observée en la mémoire de Mme Aurélie VITRY, agent de la DDTM du Var et de M. Roger TAUZIN, détaché dans la Fonction publique territoriale.

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

- Approbation des procès verbaux
- Mutations
- Examen des réintégrations
- Examen des détachements (externes et internes) et intégrations
- Examen des recours
- Tableau d'avancement 2015 pour l'accès au divisionnariat
- Information sur les affectations des sorties d'école, des promus (liste d'aptitude, examen professionnel)
- Questions diverses

1. Déclarations liminaires.

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

A l'occasion de la dernière CAP IAE de ce mandat, nous avons fait un rapide bilan. Notre action en CAP a permis des avancées importantes, notamment en matière **d'avancement au grade IDAE** :

- L'Administration autorise l'examen en séance d'une liste intersyndicale d'agents proposés selon les critères propres à chaque organisation. Pour la CGT-FSU-Solidaires, ces critères sont basés sur l'ancienneté de service et l'âge. Cette liste est discutée à égalité avec le filtrage des IGAPS et sert à l'élaboration du tableau final d'avancements.
- Remise en cause du caractère prioritaire de l'exercice de fonctions managériales pour la proposition des agents : l'expertise de domaine est désormais reconnue et doit être encouragée
- La mobilité géographique pour valider le divisionnariat n'est plus la seule règle : désormais la mobilité fonctionnelle accompagnée d'un changement de domaine d'activité est admise
- Nous regrettons toutefois que des zones d'ombre subsistent notamment sur la constitution de la liste des candidats proposés par les offices. Nous souhaitons avoir connaissance en amont des réunions préparatoires de la liste complète des agents proposés par ces structures et pas seulement découvrir en séance la liste fermée transmise au MAAF

Egalement, nous avons obtenu un assouplissement des modalités **d'entrée dans le corps des IAE pour les TS inscrits sur liste d'aptitude ou ayant réussi l'examen professionnel**. Ceux-ci peuvent désormais

se porter candidat sur des postes IAE au cours de 4 cycles de mobilité (et non plus sur une simple liste fermée de postes proposée par l'Administration). Tout comme les IDAE, la mobilité géographique n'est plus une règle absolue, le changement de domaine d'activité au sein d'une même structure est accepté pour valider leur promotion.

Enfin, nous saluons la perspective 2016 de **reprise des formations d'ingénieurs forestiers**.

En matière de déroulement des CAP, nous soulignons à nouveau le **travail accompli par les personnels du bureau de gestion**, notamment dans la difficile mission de régularisation des payes suite à l'intégration des agents des offices et des problèmes de stabilisation du logiciel AGORHA.

Toutefois, ces avancées ne masquent pas les problèmes de fond qui subsistent :

- **Absence de revalorisation** du point d'indice depuis 2010. Aucune perspective de refonte générale des grilles indiciaires (alors que le début de la grille A est rattrapé par le SMIC) et des déroulements de carrière. Nous rappelons à ce sujet notre opposition à la création d'un troisième grade. Nous prôtons en revanche une progression de grille qui permettrait d'atteindre la hors échelle A
- **Insuffisance du nombre d'avancements** : souhait d'une révision à la hausse du ratio promus/promouvables
- **Absence de recrutement et de création d'emploi**, en corollaire des conséquentes suppressions de postes de ces dernières années
- **Sentiment croissant de précarité au travail** et pessimisme généralisé alimentés par la RGPP puis la MAP, qui induisent la remise en cause ou la suppression massive de nos missions ou de nouvelles mutualisations (ex des fonctions support), synonymes de réduction d'effectif tout autant que de dégradation du service rendu aux usagers
- **Mobilités** : maintien de la pratique des 3 ans sur le poste avant de pouvoir obtenir une mutation, sauf cas très exceptionnels. Nous regrettons également que l'avis du chef de service soit considéré quasi intangible : un avis défavorable doit être motivé et un ordre de classement doit pouvoir être discuté en séance si des éléments complémentaires arguments sont portés à connaissance
- **Décroissement des effectifs** : nous souhaitons la mise en place d'un groupe de travail pour appréhender les conséquences de ce décroissement
- Enfin nous regrettons encore de ne **pas être associés aux réunions d'arbitrage inter-corps**

Nous sommes revenus sur la **décision de justice intervenue à Wallis et Futuna** en faveur de la réintégration de 2 agents du MAAF injustement démis de leurs fonctions par décision arbitraire du Préfet. Une mission d'inspection devait alors être diligentée. Mais où en est-elle et quelles sont les mesures prises localement pour éviter de tels excès de zèle ?

Enfin nous terminons par 2 questions :

- La **problématique des agents mis à disposition des Conseils Régionaux dans le cadre de la décentralisation de la gestion des missions FEADER**. Certains d'entre eux doivent prendre leur poste dès le 1er janvier 2015 sans fiche de poste, sans engagement relatif à leur retour de détachement ni à leur promotion...
- L'exclusion des IAE du dispositif des primes liées aux heures supplémentaires effectuées en lycée agricole

Déclarations des autres syndicats

SNIAE-FO

- Bon rythme des 3 CAP annuelles
- Rappel de l'importance du maintien des CAP nationales en barrages aux appétits de certains Préfets de voir se tenir des CAP « locales »
- Souhait de mise en place d'une charte des bonnes pratiques de gestion des IAE
- Amélioration des conditions de mobilité pour bénéficier du divisionnariat
- Erreurs sur les cotations et les classements de postes, souhait d'harmonisation et de transparence, notamment entre MAAF et établissements publics
- Peu de transparence dans l'attribution des postes de chef de mission

- Nécessité de création d'un 3ième grade
- Souhait de plus de souplesse dans l'application des règles de mobilité (3 ans en poste)
- Exigence vis-à-vis des IGAPS car pas toujours dans leur rôle au final
- Montée des difficultés des jeunes IAE sur leur premier poste, notamment dans l'enseignement agricole : souhait d'une plus grande vigilance lors des affectations
- Avancement : félicitation du maintien du taux à 12% mais regret des critères de sélection par le management notamment et des règles de validation qui freinent la saturation du tableau
- Promotion : besoin d'un groupe de travail
- Harmonisation des primes par le haut quel que soit l'établissement, ce qui favoriserait par exemple les mobilités vers les postes d'enseignement
- Souhait de ne pas inscrire les IAE dans le RIFSEEP, très proche de la PFR actuelle
- Réorganisation des structures : pas de mobilité forcée pour les agents concernés
- Décroisement des effectifs : risque de perdre à terme des IAE compétents et de division du corps
- Mal-être au travail : surtout en SEA pour les IAE cadres intermédiaires. Egalement problème de menaces sur des agents issus de la police de l'eau

EFA-CGC

- Réhabilitation de la formation forestière : enfin ! nouvelle rentrée prévue en septembre 2016
- Mauvaise prise en compte des contrats de fin de carrière : note de gestion élaborée sans concertation depuis 2012 et appliquée de façon rigide, ce qui conduit à des perspectives étriquées et finalement peu de candidats (aucun à l'ONF en 2014)
- Difficulté croissante de mobilité vers d'autres structures et/ou un retour vers l'établissement d'origine
- Souhait d'une harmonisation des pratiques entre MAAF et MEDDE : problème récurrent des compteurs du MEDDE qui défavorisent les candidats IAE, sentiment de non reconnaissance

SNITEAT-UNSA

- Points positifs : remise en route de la formation forestière et maintien du taux d'avancement IDAE à 12 %
- Convergence dans la gestion des carrières : quelle place pour les IAE dans l'enseignement agricole ? où en est le dossier à la DGER ? mise ne place d'un groupe de travail ?
- Assises des métiers de l'ingénieur : quelle suite donnée ?
- Problème du décroisement entre les BOP 215 et 217 : quelle gestion est prévue ?
- Postes de chefs de missions : quelle gestion ?

2. Réponses de l'Administration

Régionalisation des CAP : le MAAF n'a pas connaissance d'un quelconque projet remettant en cause les CAP nationales.

Conditions de mobilités liées aux avancements IDAE et promotions IAE : les notes de juillet 2013 et juillet 2014 ont assoupli les conditions de ces mobilités à la satisfaction générale.

Classement des postes : le MAAF a le souci d'une meilleure lisibilité des règles de cotation de postes. Des problèmes subsistent pour départager certains postes cotés 1 ou 2. La classification des postes s'effectue au cours d'une commission présidée par le chef du SRH, avec pour limite de ne classer que les postes soumis au mouvement (et non la totalité). Le MAAF concède à la marge un manque d'homogénéité entre les opérateurs, atténué par de fréquentes réunions de concertation. Le MAAF souhaite que seuls les postes cotés 3 soient publiés hors circulaire de mobilité. Le MAAF concède que la situation indemnitaire des IAE est peu homogène selon leur secteur d'emploi.

Pour mémoire : le nouveau système **RIFSEEP** (régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) va se substituer à la PFR (prime de fonction et de rendement) et s'appliquer à l'ensemble des corps d'ici 2017, en remplacement de toutes les autres primes..

Statut d'emploi des chefs de mission : le MAAF note la demande de transparence des organisations syndicales (*NB : réponse sera apportée par le MAAF d'ici février 2015 ?*). La DGAFP a demandé la révision

de ces postes qu'elle considère que le niveau de fonction est surévalué par rapport à ses attentes. La DGAFP compte utiliser la mise en place du RIFSEEP pour en supprimer.

Déroulement de carrière : le MAAF s'oriente vers la mise en place d'un 3^{ième} grade et une réflexion courant 2015 sur les promotions dans les corps d'IPEF/ISPV. L'Administration concède en effet que peu d'ingénieurs accèdent au corps des IPEF par liste d'aptitude ou par concours interne (peut-être d'une fait d'une inadéquation dans la formation au concours).

Pratique de gestion des 3 ans avant mobilité : le MAAF a assoupli sa pratique selon la particularité des situations. Il porte également une attention particulière à la problématique de certains jeunes IAE en situation mal vécue de face à face dans l'enseignement, pour lesquels une mobilité « rapide » pourra être admise à condition toutefois qu'elle intervienne en fin d'année scolaire. Précision étant faite que ces demandes ne revêtaient toutefois pas de caractère prioritaire particulier.

Avancement IDAE : le MAAF se félicite également du maintien a priori (annoncé en réunion le 15 octobre dernier) du taux pro/pro à 12% des agents IAE promouvables. Toutefois il précise que cette demande n'est pas encore validée par le Ministère du Budget. L'Administration se félicite que les assouplissements apportés dans la gestion des avancements recueillent la satisfaction des organisations syndicales.

Promotion liste d'aptitude IAE : là aussi le MAAF se félicite de l'amélioration du dispositif avec l'ouverture de la liste sur 4 cycles de mobilité. Toutefois des discussions seront encore nécessaires lors de la mise en place du tableau de promotion via la liste d'aptitude 2014 et l'examen pro (au cours de la CAP de février/mars 2015).

Décroisement des effectifs : il s'agit du transfert budgétaire des agents MAAF exerçant des missions police de l'eau, police de la nature et ICPE, des programmes budgétaires du MAAF (BOP 206 et 215) vers le programme budgétaire MEDDE (BOP 217). La question relève du CT et non de la CAP. Au niveau du corps, les IAE « essaient » beaucoup dans les missions techniques de l'Etat.

Formation forestière : le défi de la mise en place d'une nouvelle formation forestière dès la rentrée 2016 sera relevé malgré le délai contraint.

Contrat de fin de carrière : le dispositif dérogatoire a été assoupli, pour autant l'obligation pour les agents acceptés en CFC d'effectuer des missions d'IDAE demeure. Nécessité de mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet début 2015 pour l'ensemble des corps.

Place des IAE dans l'enseignement agricole : le groupe de travail 2014 a été reporté en 2015 pour régler y compris les problèmes indemnitaires.

Fonctionnement des CAP : une attention sera portée lors de la préparation des listes de promotions afin d'obtenir plus de transparence de la part des établissements publics notamment. Par ailleurs l'Administration prend ses responsabilités vis-à-vis des chefs de service quant aux éventuels changements de classement des candidats. L'arbitrage final de l'Administration entérine les choix faits en CAP.

Transfert des missions FEADER : concernant spécifiquement l'aspect avancement, le MAAF confirme que le passage en IDAE est validé lors d'une mobilité vers le Conseil Régional. Le MAAF s'engage également à fournir rapidement les fiches de postes aux agents concernés, en parallèle des conventions. En revanche, les discussions sur les modalités de retour suite aux mises à dispositions vers les Conseils Régionaux ne sont pas toujours arrêtées.

Wallis et Futuna : suite au jugement rendu, le MAAF va rétablir les agents concernés dans leurs droits personnels. Si la Secrétaire Générale du MAAF le souhaite, une mission d'inspection sera conduite.

Emploi contractuel : le MAAF rappelle qu'il est nécessaire du fait du caractère cyclique de certaines missions (de type contrôles) et qu'il n'intervient pas dans l'usage qu'en ont notamment certains établissements publics. L'ONF est dans son droit, étant un EPIC, par ailleurs il souligne le manque de titulaires ayant une formation forestière, d'où son besoin récurrent en contractuels. Pour FranceAgriMer, il y a un problème d'attractivité de titulaires sur les postes ouverts, d'où le recours à des CDD (70 IAE actuellement). L'ASP répond à beaucoup de missions conventionnelles, qui ne permettent de recruter que des CDD, sur des emplois hors plafond.

3. Approbation du PV de la CAP de décembre 2013

Pas d'observation.

4. Mobilités

Rappel : la CAP n'émet que des avis, c'est l'Administration qui décide !

Un rapide bilan de la CAP sur la partie mutations :

La CAP a examiné **797 demandes de mutation formulées par 357 IAE** (y compris des IAE stagiaires issus du concours interne, qui peuvent dorénavant postuler sur les notes de service mobilité lors de leur sortie d'école).

Les demandes ont porté sur **512 postes ouverts à la mobilité** : 49% sur des postes MAAF (Administration centrale : 6,6%, DRAAF-DAAF : 15,4%, DDT-M : 20,9%, DD-CS-PP : 4,9%, Enseignement supérieur : 1%), sur des postes MEDDE (Administration centrale : 3,3%, DREAL-DEAL : 21,3%, DDT-M : 12,7%, IGN et CEREMA : 1% chacun, etc.), 5,5% sur des postes ONF, 3,5% dans les ex-Offices (ASP, FAM, INAO).

Les demandes sont **motivées dans 7,5% des cas par des rapprochements** (de conjoint, familiaux, postes doubles, ...) et dans plus de **58% des cas par une évolution de carrière liée à l'avancement au grade de divisionnaire**. Elles émanent à 66% d'IAE du grade de base et de 33% d'IDAE (le reste = chefs de mission).

47,3% des postes demandés étaient **susceptibles de ne pas être vacants**.

97 postes (19%) 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.

A l'issue de la CAP, 107 postes de plus peuvent toujours ne pas être vacants au final (mention SRVP dans l'avis). **Pour que le poste soit considéré comme vacant, il ne suffit plus que l'agent qui l'occupait le quitte (mutation, retraite, ...). Encore faut-il que l'Administration (le responsable du BOP) décide du remplacement en fonction de la dotation théorique d'emplois (DO = dotation d'objectif) dont chaque structure dispose**. Pendant la CAP, le président de la CAP ne peut pas donner d'indication sur la levée de cette hypothèque liée aux effectifs de la structure.

74 IAE demandeurs (21% des demandeurs, 9,4% des demandes) obtiennent un **avis favorable sans réserve** sur un des postes demandés à l'issue de la CAP. Malgré les engagements de réduire le nombre de réserves à l'issue de la CAP, le nombre d'avis favorables « secs » reste insuffisant par rapport au nombre de demandeurs.

334 demandes sont non retenues (42% des demandes), ce qui démontre la concurrence sur les postes ouverts. C'est notamment le cas pour les postes ouverts au MEDDE, où l'Administration du MEDDE tend à préférer systématiquement un agent de corps géré par le MEDDE (ITPE, Ingénieur industrie et mines, attaché de l'équipement, ...) si celui-ci a un avis favorable de la structure, même moins bien classé.

Le MEDDE a accepté sous son plafond budgétaire environ 10 IAE qui n'étaient pas encore au MEDDE, mais avec la réserve qu'ils prennent leur poste avant le 30/12/2014.

39 demandes recueillent certes un **avis favorable** à la CAP des IAE, **mais sous réserve d'un arbitrage inter-corps (qui aura lieu le 18/12/14)**, qui dépend la plupart du temps de l'ordre de classement des candidatures par le chef du service d'accueil.

7 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 notamment du refus de l'Administration d'accepter un délai dans le poste inférieur à 3 ans (ou 2,5 ans en cas de rapprochement motivé), ou pour une insuffisance de motivation de l'avis défavorable de la structure d'accueil.

Le MAAF continue d'appliquer une réserve liée au plafond d'emploi du MAAF pour les candidats venant de l'ASP, de FAM, de l'INAO et de l'ODEADOM. Nous dénonçons cette pratique, contraire à l'esprit de l'intégration des agents de ces établissements publics dans les corps MAAF, et qui peut rendre plus difficiles les reclassements lors de restructurations dans les établissements publics, comme celui en cours à l'INAO (mention SREPES dans les avis de la CAP).

Dans quelque trop rares cas, l'Administration a accepté de déroger à sa règle des 3 ans dans le poste. Rappel des « règles » que se fixe 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

Au final, 160 IAE, soit près de 45% des demandeurs de mutation, n'obtiennent pas de poste à cette CAP, sans compter les réserves émises sur les 123 IAE qui ont au moins un avis favorable mais sous réserve (vacance du poste, plafond d'emploi, arbitrage inter-corps, avis de la structure d'accueil, ...)

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 ne reconnaissons pas la règle des trois ans qui ne résulte d'aucun texte officiel, mais qui est pourtant appliquée par l'Administration.

Prise en compte en priorité des situations familiales ou de santé, des conséquences des suppressions de missions ou restructurations de service, de mal-être au travail :

- *problèmes de santé ou liés au travail (en tant que « victime »)*
- *suppression de postes ou de missions (cf. ingénierie, statistiques, fonctions support, ...)*
- *rapprochements familiaux (conjoint-e, 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 (rappel : sans participation des représentants du personnel) le 18 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 MAAF)
- **SRAIC** : sous réserve d'arbitrage inter-corps
- **SRASA** : sous réserve d'avis de la structure d'accueil (avis non connu au moment de la CAP)
- **SREPES** : sous réserve du plafond d'emploi de la structure (d'accueil) : par exemple, cas des IAE en poste à l'ASP et qui demandent un poste dans un service du MAAF.
- **EXPERTISE** : poste soumis à un examen plus approfondi de l'Administration, la plupart du temps suite à une demande des représentants du personnel lorsque l'Administration émet un avis négatif sur un dossier (expertise sur la situation de l'IAE concerné, sur la cotation du poste, ...).

5. Accueils en détachement, PNA, intégrations

Pas de difficultés particulières. Quelques rappels sur les modalités d'accueil :

- Concernant les **détachements internes** (exemple des professeurs), le MAAF souligne que la règle est de les accueillir d'abord en détachement, puis de procéder ensuite à leur intégration au bout de 2 ans. Il n'y a pas de possibilité d'intégration directe.
- Pour les **détachements externes** (exemple des ingénieurs territoriaux), il y a 2 conditions cumulatives : non seulement les corps d'origine et d'accueil doivent être de catégorie équivalente mais les missions doivent aussi être de niveau équivalent (en terme de condition de recrutement ou de nature des missions).

Pour les **accueils en détachement externe**, 1 seule candidature reçoit un avis favorable (sous réserve d'obtention du poste lors de cette CAP), 4 sont sans objet, 5 sont refusées pour divers motifs (niveau de diplôme requis, poste non obtenu, disponibilité budgétaire).

Pour les **accueils en détachement interne**, 8 demandes recueillent un avis favorable (dont 1 sous réserve d'obtention du poste lors de cette CAP), 5 reçoivent un avis défavorable (du fait de la nature non scientifique du diplôme ou des fonctions occupées, par exemple SRFD en DRAAF).

13 demandes d'intégration dans le corps sont examinées : 9 obtiennent un avis favorable. En revanche 3 demandes sont refusées car devant passer par un détachement préalable et 1 autre est refusée car le délai des 2 ans entre le détachement et l'intégration n'est pas respecté.

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

4 demandes de recours ont été examinées, dont 3 en provenance d'agents en poste au MEDDE qui ont vu leur niveau de primes modulé à la baisse suite à un accès au grade supérieur, et ce malgré des avis d'entretien annuel confirmant la valeur des agents pour 2 d'entre eux. A savoir qu'il s'agit d'une pratique courante au MEDDE que vos représentant(e)s CGT-FSU-Solidaires ont fortement dénoncée en séance.

Objet du recours	Avis CAP
A reçu un avis défavorable à sa demande de d'intégration en IAE du fait de son diplôme	Défavorable
Réévaluation du taux de modulation des primes	Favorable
Réévaluation du taux de modulation des primes	Favorable
Réévaluation du taux de modulation des primes et révision de l'avis porté sur l'entretien annuel (retrait de mentions portées a posteriori)	Favorable

7. Tableau d'avancement 2015

Le **taux de promotion pour 2015 n'est pas encore officiel**. Si le **MAAF a proposé de le maintenir à 12%, pour la période 2015-2017**, à l'identique avec la période 2012-2014, le Ministère du Budget n'a pas encore validé cette proposition. A noter que le corps des ITPE a un ratio de 11%. Nous ne sommes donc pas à l'abri d'un alignement à la baisse du taux de promotion pour les IAE sur ce taux de 11%.

Le nombre d'avancements possibles (y compris les agents en contrats de fin de carrière) en 2015 est calculé par application de ce taux de promotion au nombre de promouvables au 31/12/2014, estimé à 1147 IAE.

Rappel des règles statutaires :

Peuvent être nommés au grade de divisionnaire les IAE ayant atteint, au 31/12 de l'année du tableau d'avancement, depuis au moins 2 ans le 5^{ième} 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.

Cela donne **137 possibilités d'avancement au titre de l'année 2015 (hypothèse taux 12%)**. Si le taux était ramené à 11%, ce nombre serait réduit à 126 avancements.

Au **prorata des effectifs par grands secteurs**, le nombre d'avancements devrait être d'environ :

- 25 pour les IAE sur des postes MEDDE
- 16 pour les IAE en poste à l'ONF
- 6 pour les IAE dans les ex-Offices (ASP, FAM, INAO, ODEADOM)
- 90 pour le reste, essentiellement IAE sur des postes MAAF ou dans des établissements publics du MAAF autres qu'ONF et ex-Offices (IFCE, ANSES, ...).

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

« **Cette grille d'analyse prend en compte :**

- **des critères liés à l'âge et à l'ancienneté dans le corps,**
- **le parcours de l'agent notamment au travers des mobilités réussies qu'il a pu accomplir, y compris dans son corps antérieur en cas d'accès par voie interne au corps des IAE,**
- **l'importance du poste occupé et la manière de servir de l'agent.**

La pondération de ces 3 blocs d'éléments pour l'avancement au grade d'IDAE est respectivement de 20%, 20% & 60%.

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

En application de cette méthode d'analyse des IGAPS, **l'Administration a proposé à la CAP une liste de 119 noms, auxquels s'ajoutent 5 IAE inscrits sur des tableaux d'avancements antérieurs** et qui ont pris un poste de niveau 2, donc réinscrits à l'avancement au titre de l'année 2015. Les inscrits au titre du tableau d'avancement 2014 et qui n'ont pas encore pris de poste de niveau 2 ou qui ne sont pas encore reconnus comme experts de domaine viendront compléter cette liste, pour au final constituer le tableau d'avancement 2015.

Pour la deuxième année consécutive, et en réponse aux demandes récurrentes des représentants CGT-FSU-Solidaires, l'Administration a fourni la liste intégrale des agents proposés, ainsi que toutes les fiches de proposition des structures. Nous soulignons cet **effort de transparence**, qui répond à une demande récurrente portée par vos élu-e-s, et qui permet de mieux vous défendre en comparant les dossiers des IAE retenus par les IGAPS et ceux des IAE non retenus.

Comme en 2014, nous avons décidé avec les élu-e-s FO, UNSA et CGC, de présenter une liste intersyndicale d'IAE, non retenus par les IGAPS mais proposés par leur structure, face à la liste préparée par l'Administration. En 2015, cette liste comporte 22 IAE, auxquels s'ajoutent 2 collègues au titre du CFC court et 4 demandes de revenir sur l'irrecevabilité de dossier CFC.

Après discussion argumentée, **l'Administration a accepté d'intégrer 5 noms supplémentaires à sa liste initiale, dont l'un reste soumis à la validation de la qualité d'expert de domaine.** Nous avons insisté pour que cette reconnaissance de la qualité d'expert se mette rapidement en place, et permette des avancements à ce titre dès 2015. A noter que l'Administration n'avait de son côté proposé aucun IAE au titre de l'expertise. Cela démontre le chemin qu'il reste à parcourir pour dépasser le « tout management » pour les avancements IDAE ! Ce combat est surtout porté par les représentant-e-s CGT-FSU-Solidaires.

En résumé, par rapport à l'année précédente, nous sommes parvenus à faire passer plus d'IAE non retenus par les IGAPS (5 pour 2015, 2 en 2014), certes sans que le nombre final soit suffisant. Il faut continuer dans cette voie, mais cela serait encore plus satisfaisant si nous arrivions en intersyndicale à nous mettre d'accord sur des critères communs de proposition, objectifs et annoncés à tous. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, **seuls les représentants CGT-FSU-Solidaires annoncent leurs critères (âge, ancienneté des proposés par les structures), et s'y tiennent.**

Pendant la CAP, nous avons régulièrement rappelé que le « tout management » et le « tout mobilité géographique » n'étaient plus la règle depuis la négociation sur la note de service sur les parcours professionnels, mais que cela n'était pas encore intégré par certains chefs de service, voire même des IGAPS.

A la demande de l'Administration qui nous interrogeait sur le fait d'augmenter le nombre des IAE de moins de 35 ans dans le tableau d'avancement, les représentant-e-s CGT-FSU-Solidaires ont indiqué leur opposition, au vu des blocages qui s'accroissent pour les IAE plus âgés, notamment après 56 ans, et pour lesquels l'augmentation des possibilités d'avancement « coup de chapeau » doit être recherchée. Vos représentant-e-s CGT-FSU-Solidaires ont également **proposé de faire une liste complémentaire des inscrits au titre du CFC**, permettant d'utiliser tous les postes budgétaires d'avancement disponibles, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui (nous avons d'ailleurs demandé à avoir un bilan de la « saturation » des postes budgétaires disponibles pour les avancements des années antérieures).

L'Administration a également interrogé la CAP sur la possibilité d'augmenter la part du tableau d'avancement actant les mobilités effectuées, comme cela se pratique dans le corps des ISPV. Les représentant-e-s CGT-FSU-Solidaires ont répondu en montrant les risques supplémentaires de blocage et d'inégalités de traitement entre IAE selon leur secteur d'emploi que cela poserait (ainsi, le MEDDE impose d'être inscrit au tableau d'avancement pour les demandes de mutation sur les postes de niveau 2, au contraire du MAAF et de l'ONF). Un prochain groupe de travail sera réuni sur le sujet.

A l'occasion de la parution de la prochaine note de service MAAF sur les avancements au titre de l'année 2016 (parution prévisible mi avril 2015), vos représentant-e-s CGT-FSU-Solidaires vous fourniront un récapitulatif des critères pour être promouvables, et un tableau des âges et anciennetés moyennes des proposés par les structures, des retenus IGAPS et des inscrits au tableau d'avancement, par secteur d'emploi et par MAPS.

Contrat Fin de Carrière

Au titre du Contrat Fin de Carrière (CFC), **33 dossiers ont été déposés** par des collègues. 5 sont considérés par l'Administration comme non éligibles, pour des raisons de « promouvabilité » au 01/07/2015 (et non au premier semestre 2015 comme l'indique la note de service de 2014).

L'Administration propose de ne retenir que 14 demandes, 6 au titre du CFC court, 8 au titre du CFC long. 1 IAE supplémentaire pourrait être inscrit au titre du CFC court « coup de chapeau », s'il s'engage à partir en retraite au 31/12/2015.

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

L'attention de la CAP est attirée sur le **cas d'élèves ingénieurs non encore titularisés** : 4 n'ont pas validé leur TOEIC (diplôme d'anglais désormais obligatoire), 1 élève n'a pas soutenu son mémoire. Ils sont prolongés en tant que stagiaires sur leur poste pour une durée de 18 mois.

Enfin 1 élève –ingénieur bénéficie d'un report de date de fin de scolarité.

9. Questions diverses

Bonifications d'ancienneté (au titre de 2013, avec effet au 01/01/14) : le document remis informe du nombre de bénéficiaires, selon les critères d'attribution validés lors de la CAP de juin 2014 (maintien des principes de répartition adoptés depuis 2012). La répartition se fait selon les propositions des chefs de service locaux, avec en cas d'égalité, une répartition favorisant une distribution égalitaire sur 3 années successives.

- 75% des IAE peuvent bénéficier d'un mois de réduction,
- 7,5% peuvent bénéficier de 2 mois de réduction.

Liste d'aptitude 2014 (promotion des TS en IAE) : la liste d'aptitude établie en février 2014 comportait 54 agents alors que **35 promotions étaient possibles au titre de 2014**. La parution de la note de service « parcours professionnels » en juillet 2014, donc postérieurement à l'établissement de la liste d'aptitude, permet désormais aux inscrits de pouvoir postuler sur 4 cycles de mobilité, soit 2 ans.

Certains inscrits ont obtenu en 2014 une mobilité sur un poste d'IAE lors des CAP de juin et novembre 2014, mais ils ne peuvent pas pour le moment être promus IAE, car d'autres inscrits mieux classés qu'eux dans la liste n'ont pas pris de poste d'IAE (19 TS au total). Ces derniers ont encore toute l'année 2015 pour obtenir un poste. Afin de permettre la nomination en 2014 dans le corps des IAE du plus grand nombre de TS inscrits sur la liste d'aptitude, l'Administration a interrogé la CAP sur comment faire dans cette période transitoire.

Vos représentant-e-s CGT-FSU-Solidaires ont demandé que les 19 techniciens inscrits sur la liste d'aptitude et qui n'ont pas pris de poste d'IAE en 2014 fassent l'objet d'un entretien avec leur IGAPS et acceptent de reporter leur promotion sur l'année 2015, avec un engagement écrit de l'Administration, ce qui permettrait de nommer les agents moins bien classés qui ont déjà pris un poste d'IAE.

Pour les promotions 2015, les modalités de construction de la liste d'aptitude et de nomination dans le corps des IAE devront faire l'objet d'un nouveau groupe de travail.

Elections des représentants en CAP du 4 décembre : le matériel de vote n'arrive pas correctement dans les offices. Le MAAF autorise finalement les gestionnaires locaux à télécharger les documents si le problème se présente.

Réunion d'arbitrage sur les mutations (interne à l'Administration du MAAF, les représentants des personnels ne sont pas invités) : 18 décembre 2014

Prochaines CAP :

- Mobilité MEDDE, enseignement agricole, liste d'aptitude IAE 2015 : **3 mars 2015**
- Mobilités MAAF, MEDDE (cycle de printemps) : **entre le 9 et 12 juin 2015**

N'OUBLIEZ PAS L'ELECTION DE VOS REPRESENTANT-E-S A LA CAP DES IAE

le 4 décembre 2014

VOTEZ POUR LA LISTE CGT-FSU-Solidaires

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
Expert Jacques FAURE	Permanence SYAC-CGT	Tél. 01 49 55 55 17	Mail jacques.faure@agriculture.gouv.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.