

<http://www.snetap-fsu.fr/5-et-6-juin-2012-CAP-des-IAE.html>



Compte rendu de la CAP des IAE des 5 et 6 juin 2012

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

Date de mise en ligne : vendredi 8 juin 2012

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

présidée par M. Mérillon, Chef du Service des ressources Humaines

Représentants [CGT/FSU/Solidaires](#) :

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

Début de la [CAP](#) à 9 h 30. La CAP a observé une minute de silence en la mémoire de deux IAE décédés depuis la tenue de la dernière CAP.

1/ Déclarations liminaires

Déclarations liminaires de [FSU/CGT/Solidaires](#)

(voir texte complet à la fin du compte-rendu)

Nous avons rappelé les attentes très fortes d'un réel changement tant dans la gestion de la fonction publique ([RGPP](#), stigmatisation...) que dans les mesures concernant les fonctionnaires ([PFR](#), journées de carence...). Nous avons réclamé l'arrêt immédiat des suppressions de poste dans la fonction publique.

Concernant les IAE, nous avons également demandé une réelle concertation sur la **place des ingénieurs dans la fonction publique**. Nous avons rappelé la nécessité de relancer les recrutements dans les écoles ainsi que notre opposition au projet de fusion des corps d'ingénieurs (MAA, MEDDE, [IGN](#), Météo-France) qui ne participe pas à la reconnaissance des qualifications propres des ingénieurs.

Concernant la **mobilité géographique** nous avons à nouveau insisté sur la nécessité de la révision de la note de service sur les parcours professionnels, en particulier sur les règles de gestion pour les mobilités (règle des 3 ans notamment), les accès aux grades d'avancement et la cotation des postes. Nous souhaitons que la promotion ne se traduise pas exclusivement par une mobilité fonctionnelle sur des postes d'encadrement mais que soient reconnues également les fonctions d'expert ou de spécialiste national. Nous souhaitons que soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine [CAP](#) la mise en place d'un état des lieux des parcours qualifiants des IAE, du fait notamment des changements de métiers imposés par la RGPP. Nous demandons que des crédits de formation continue et d'adaptation à l'emploi soient dégagés en direction des structures d'accueil des IAE.

Concernant la CAP, nous nous étonnons que le **groupe de travail sur la place des IAE** dans l'enseignement agricole ne soit toujours pas réuni, alors que cela avait été acté précédemment.

Nous notons les efforts consentis dans la fourniture des **documents préparatoires à la CAP**. Toutefois nous déplorons encore le calendrier de mise à disposition de ces documents, tout autant que l'absence de certains éléments : départs en retraite, état des répartitions des IAE entre les divers [BOP](#) (206, 215, 217), état des changements de BOP entre 2 CAP, état des compteurs d'emploi. Le tableau des demandes de mobilité malheureusement encore incomplet, il manque beaucoup d'avis des services de départ et d'accueil.

Lors de la précédente CAP, nous avons réclamé des précisions sur les **modalités d'avancement des agents au sein des établissements publics ASP** - FAM - INAO -ODEADOM. Or nous avons découvert en pré CAP, que ceux-ci avaient purement et simplement été oubliés dans les propositions finales d'avancement de grade ou d'inscription sur la liste d'aptitude. Nous demandons qu'une solution soit trouvée en CAP pour que ces agents ne soient pas pénalisés.

D'une façon plus générale, nous estimons que les **discussions sur l'avancement de grade** sont conduites sans que les éléments de base ne soient transmis, i.e. la liste des agents promouvables. Nous regrettons également que le contenu des dossiers individuels disponibles au bureau de gestion soit très incomplet. Nous rappelons que la CAP doit avoir connaissance de l'ensemble des agents proposés et que le classement des promouvables doit se faire en fonction de la valeur professionnelle.

Enfin nous revenons sur les dysfonctionnements intervenus dans le versement des rémunérations IAE de bon nombre d'agents issus des ex-offices une fois l'intégration faite. Outre les difficultés financières engendrées, nous regrettons l'absence de communication du MAA envers les agents concernés.

Déclarations liminaires des autres organisations syndicales

L'ensemble des organisations syndicales a salué l'amélioration des documents mis à disposition sur le serveur FTP pour la préparation de la CAP. En revanche l'ensemble des organisations regrette l'envoi tardif des documents et de rédaction des PV des précédentes CAP.

FO a regretté la réduction du périmètre du ministère de l'agriculture, avec le départ de la compétence sur la pêche au ministère de l'environnement, ce qui donne une nouvelle perspective sur le projet de fusion des corps d'ingénieurs. FO demande d'ajourner le point relatif aux mobilités de la **DGER**. FO demande un engagement du RAPS sur les promotions à l'issue de la CAP du 1er mars dernier. FO regrette les erreurs récurrentes sur les rémunérations des agents.

EFA-CGC intervient pour demander à nouveau des recrutements d'élèves -ingénieurs forestiers et alerte sur les problèmes de formation initiale. Concernant les promotions, EFA-CGC demande également que les agents issus des ex-offices soient gérés à part pendant 3 ans pour ne pas pénaliser les agents du MAA promouvables. Ils regrettent l'abaissement de l'âge minimal du tableau d'avancement.

L'**UNSA** fait le point sur le nombre de postes vacants au MAA et au MEDDE et regrette la faible part de postes cotés 2. L'UNSA alerte également sur le risque d'embouteillage dans les promotions. L'UNSA regrette que le problème des plafonds d'emploi reste entier, gelant ainsi de nombreuses opportunités de mobilité. Ils proposent que les postes prioritaires puissent être pourvus par des agents issus des listes d'aptitudes ou de l'examen professionnel, à condition qu'il y ait un réel accompagnement lors de la prise de poste. Enfin, l'UNSA demande un point sur l'application de la PFR aux corps techniques.

2/ Réponses de l'Administration

M. Mérillon apporte les éléments de réponse suivants aux déclarations :

- **Nouveau gouvernement** : le nouveau ministre a reçu les organisations syndicales lors d'une première réunion, il s'est engagé à les recevoir une à une après les élections législatives. Il ne prend pas position sur le nouveau périmètre du ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Sur la problématique spécifique de la fonction publique, il ne connaît pas encore les orientations du nouveau gouvernement, des idées seront précisées lors de

la préparation de la loi de finances 2013.

- **Fusion des corps d'ingénieurs** : suite à la mise en place du nouveau gouvernement, il ne dispose pas d'information sur le projet ni sur les évolutions statutaires ou indemnitaires. Il considère que le cadre de la concertation demeure et engagera des discussions sur la base de méthodes nouvelles le cas échéant. Il rappelle que les trois groupes de travail mis en place (recrutement/formation, gestion des corps et parcours professionnels, statuts), avec une forte prise en compte des missions et des métiers des IAE, vont permettre à chacun de s'exprimer en 2011. Des rencontres sont prévues dans les deux ministères.
- **Parcours professionnels** : la révision de la circulaire de 2003 est en cours, avec deux nouveautés : d'une part la prise en compte des compétences techniques au-delà de la seule prise en compte des capacités et de l'expérience de management, d'autre part la cotation des postes, en lien avec la PFR (prime de fonction et résultats). La dernière version est en cours de finalisation, avec pour objectif une prochaine présentation au [CTM](#) et une validation avant la fin 2012. Le(s) projet(s) de charte(s) de gestion propre(s) à chaque corps (IAE seuls ou fusion des 4 corps d'ingénieurs) sont prévus.
- **Délai des 3 ans dans le poste occupé avant la demande de mutation** : le sujet est récurrent, l'administration continue de considérer qu'il faut une durée suffisante, donc un délai minimal de 3 ans, pour être opérationnel et pour assurer la stabilité de la structure. Elle applique le principe de façon stricte tout en prenant en compte les situations individuelles spécifiques en CAP (situation du conjoint, quelques autres cas). Nous avons rappelé la réponse écrite du ministre chargé de la Fonction Publique à un parlementaire, parue au JO, sur le problème des avis défavorables donnés à des demandes de mobilité, fondés notamment sur le délai dans le poste (nous consulter pour avoir communication de cette réponse).
- **Compétences techniques** : la formation continue est essentielle, l'outil des parcours professionnels se développe, le budget de la formation continue est préservé depuis des années, avec une réorganisation des dispositifs pour répondre aux besoins des DDI.
- **Formation initiale des forestiers** : les 13 derniers ingénieurs FIF sont sortis de l'école cette année, 2 ingénieurs spécialité bois sont sortis de l'[ENIT](#) et 4 IAE forêt ont été recrutés sur liste d'aptitude. Des projets de recrutement sur titre seront mis en place, en fonction des besoins émis par l'[ONF](#) (disparition de la FIF).
- **Fonctionnement de la CAP** : il note nos remarques, qu'il comprend, et assume les retards pris au regard des aléas rencontrés par de l'équipe en charge du suivi des CAP. Un important travail de remise à niveau des CR des CAP précédentes a été fait, pour permettre de les valider à la CAP d'automne. Les bureaux de gestion effectuent également un important travail pour le suivi des dossiers. Il note les demandes de documents complémentaires et tachera d'y satisfaire.
- **Avancements** : l'âge moyen d'accès au grade d'IDAE a effectivement diminué, au niveau quantitatif, le maintien du taux promus-promouvables à 12% est assuré (alors que la DGAFP voulait le diminuer). Le taux pourra être revu pour le nouveau corps fusionné. Il souhaite expertiser en interne la possibilité de faire figurer les propositions des structures sur les tableaux fournis aux organisations syndicales (il y est favorable pour les catégories B, réservé pour les catégories A).
- **Pas de réponse explicite sur une réunion prochaine d'un groupe de travail sur la place des IAE dans l'[EAP](#)**

Pour le MEDDE (ministère en charge de l'écologie, du développement durable et de l'énergie), Mme Pebrel donne les éléments d'information suivants :

- Dans les décisions de **mouvements**, le MEDDE ne revient jamais sur un avis défavorable émis par le MAA (de

même pour les règles de gestion), notamment lié au délai de 3 ans dans le poste.

- Elle précise que les IAE ont **un profil recherché** par le MEDDE (compétences dans les domaines de l'eau, de la biodiversité ...), qu'il y a plus de mouvements du [MAAP](#) vers le MEDDE et que le système d'équilibrage entre les postes (échange local 1 pour 1 entre les BOP 206-215 et 217) est mis en place.
- L'équilibre des **compteurs** reste une priorité, même en cas de fusion des quatre corps d'ingénieurs. Le MEDDE continuera à recruter des IAE et facilitera les mobilités, même avec les compteurs.
- Depuis 2011, le MEDDE prend en charge financièrement la **formation initiale** de 10 élèves de l'ENGEES, affectés à terme sur des postes MEDDE.
- Le bilan du **recrutement en interne** par le MEDDE fait apparaître que sur 193 agents MAA mutés sur des postes MEDDE en 2011, 140 sont en catégorie A, dont 87% dans des corps techniques et 53 en catégorie B, dont 70% dans des corps techniques.

3/ Mutations

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

Nous regrettons de ne pas avoir eu connaissance de l'état du compteur entre MAA et MEDDE.

La CAP a examiné **618 demandes de mutation formulées par environ 297 IAE** (y compris en voie de titularisation). Les demandes ont porté sur **379 postes ouverts à la mobilité**.

Parmi ceux-ci, **55 postes (10%) ont été déclarés non vacants avant ou pendant la CAP**, dont un bon nombre qui n'avaient pas été déclarés comme pouvant être susceptibles de n'être pas vacants dans les notes de service.

26 demandes (4,2% des demandes) **seulement obtiennent un avis favorable sans réserve** à l'issue de la CAP.

151 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.

35 demandes recueillent certes un avis favorable, mais sous réserve d'un arbitrage intercorps, qui risque fort de leur être défavorable, du fait de l'ordre de classement des candidatures par le chef du service d'accueil.

25 demandes ont été considérées comme non recevables du fait d'une cotation des postes incompatible avec le grade du demandeur.

23 demandes retenues restent soumises au compteur entre le MAA et le MEDDE.

Au final, **129 IAE candidats sur 297 candidats (43%) n'obtiennent pas de poste**, sans compter les arbitrages intercorps qui risquent fort d'être en leur défaveur.

Les critères de classement CGT-FSU-[SUD](#) pour les mobilités

Ces critères sont ceux que nous appliquons pour nous prononcer sur les mobilités des agents

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 que les motivations des avis et des refus ne sont pas développés
- nous prenons aussi en compte les effets en chaîne qui peuvent permettre de donner satisfaction à plus de monde.

Nous n'appliquons pas la règle des trois ans qui ne résulte d'aucun texte officiel, mais qui est pourtant appliquée par l'administration.

Les résultats des demandes de mutation sont donnés sous réserve, en attendant les résultats officiels fournis dans le communiqué du président de la CAP (parution sur l'intranet du MAA, vous pouvez nous solliciter pour les obtenir).

Quand il y a avis partagé, cela signifie que l'administration a voté contre la demande de l'agent, et que l'ensemble des représentants du personnel a voté pour. L'avis de la CAP est donné, l'administration décide en final, c'est extrêmement rare que cela alors soit en faveur de l'agent.

L'arbitrage entre candidats de corps différents est rendu lors d'une réunion ministérielle, à laquelle aucun représentant du personnel n'est convié.

La levée des réserves de compteur, notamment entre le MAA et le MEDDE, est effectuée par l'administration au vu de l'ensemble des candidatures.

Mme Pebrel, représentante du MEDDE, fait état des difficultés liées à des absences de transmission des formulaires de demande de mutation (PM 104) au service de gestion RH du [MEDDTL](#) ou au bureau de gestion du [MAAPRAT](#).

Elle rappelle que le MEDDTL est strict dans l'examen des demandes :

- Les demandes doivent respecter les délais fixés par la circulaire
- Les postes cotés 2 ne sont accessibles qu'aux IAE déjà divisionnaires ou inscrits au tableau d'avancement
- Les postes cotés 1 ne sont pas accessibles aux divisionnaires ou inscrits au tableau d'avancement

Elle précise que, sur un même poste MEDDE, un candidat déjà sur BOP MEDDE est quasiment systématiquement retenu face à un candidat sur BOP MAA, même si le chef de service d'accueil a mieux classé l'IAE sur BOP MAA.

Les problèmes liés à des rapprochements de conjoints, familiaux, ou liés à la santé, peuvent être pris en compte, mais il faut que l'information lui soit transmise très en amont.

Mobilités dans l'enseignement agricole public

Suite à la CAP de mars, la DGER indique les suites données aux avis de la CAP :

Obtiennent un avis favorable : 5 agents (nous consulter).

Par ailleurs, la situation à AgroCampus Ouest, site de Beg Meil a été évoquée pendant la CAP.

4/ Tableau d'avancement au grade de divisionnaire

Le ratio promu-promouvables est pour la période 2012-2013 égal à 12%. Ce qui permet d'avoir **152 avancements au titre de l'année 2012, dont sept pour les agents ASP-FAMINAO-ODEADOM**, le nombre respectif d'avancement étant proratisé aux effectifs pour les nouveaux titularisés.

Rappel des règles statutaires :

Peuvent être nommés au grade de divisionnaire les IAE ayant atteint 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.

Les représentants des syndicats notent qu'un document écrit, indiquant les critères pris en compte par les [IGAPS](#) pour l'avancement, est présenté par M.Maraval, ce qui est une première ! Nous avons apporté des critiques à ce document, qui n'a jamais été soumis à discussion avant cette présentation à la CAP.

Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires signalent que, depuis le tableau d'avancement 2011, 12 IAE sont partis en retraite dans le grade de base, sans avoir pu bénéficier d'un avancement. Il est fort à craindre que ce chiffre s'aggrave dans les années précédentes : 27 IAE sont déjà en sommet de grade depuis plus de 4 ans, et ne sont pas retenus par les IGAPS dans leur classement.

De plus, les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires soulignent :

- 34 IAE étaient régulièrement présentés avant et ont disparu des tableaux, nous souhaitons en connaître les raisons. Quelques éléments sur les situations individuelles que nous avons développées, sont apportés par Mme Wastiaux et M.Maraval, représentant les IGAPS, et M.Mérillon, qui demandent par ailleurs à être destinataires de ces extractions et vont les examiner pour l'avenir.
- La liste complète des CFC demandés et non seulement celle des CFC accordés (au nombre de 21) aurait dû nous être fournie pour analyser les raisons de refus éventuels.
- Chiffres à l'appui, nous avons mis en avant les inégalités de traitement entre les IAE selon l'IGAPS dont ils dépendent (pourcentage de promotion, conditions d'âge ou d'ancienneté, ...).

Nous avons rappelé que la capacité à être mobile ne nous paraît pas devoir être le critère essentiel. Sur la projet de

tableau d'avancement 2012, 52 propositions correspondent à des IAE ayant effectué une mobilité sur un poste coté 2 ou plus, sans avoir été inscrit au préalable sur un tableau d'avancement, ni même pour la plus grande partie avoir été retenu les années précédentes par les IGAPS. Cela réduit d'autant le rôle de la CAP, et donne tout pouvoir aux directeurs et chefs de service d'accueil, y compris dans le déroulement de carrière.

L'expertise et les qualifications spécifiques sont toujours aussi peu prises en compte. Ainsi, des IAE reconnus dans leur domaine d'activité, n'obtiennent pas de mobilité sur des postes cotés 2, du fait de leur spécialisation rendant leur profil inadapté à des postes de « management ». Leur inscription au tableau d'avancement n'est alors pas possible pour l'administration. M. Mérillon reconnaît l'anormalité de cette situation, mais remet à plus tard, après la sortie de la circulaire rénovée sur les parcours professionnels, une inscription au tableau d'avancement de tels collègues.

Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires ont demandé, avec les autres organisations syndicales, que soit fournie une liste de propositions plus importante, permettant de disposer d'une marge de discussion dans l'élaboration du tableau d'avancement, et ainsi de ne pas limiter le rôle de la CAP à une chambre d'enregistrement.

La vigilance des élu-e-s CGT-FSU-Solidaires a permis de rattraper une erreur des IGAPS, qui avaient oublié d'inscrire au projet de tableau d'avancement un IAE pourtant retenu par eux-mêmes.

Pour les établissements publics, la liste des promouvables n'a pas été fournie (seule l'a été la liste des proposés par l'IGAPS), ce qui ne permet pas de vérifier la proratisation. Nous avons fait remarquer que la proratisation conduit à des nombres à virgule, pouvant léser les agents des offices (si le taux est de 2,4, seuls 2 agents seront proposés). Également il apparaît que des agents ont déjà fait des mobilités depuis moins de 3 ans sur des postes cotés 2 et qu'ils ne sont pas proposés à l'avancement. Nous avons insisté sur la nécessaire information des proposés sur les obligations de mobilité induites par l'inscription au tableau.

Suite aux demandes de précisions faites par les représentants FSU-CGT-Solidaires, M. Mérillon a apporté les informations suivantes :

- il donne son accord pour apporter le plus d'informations sur la situation des agents,
- il refuse par contre de mettre à disposition des organisations syndicales les propositions telles que transmises au [SG](#) de la MAPS, qui relèvent de la construction de la position de l'administration. La démarche doit être la même pour toutes les CAP.
- la mobilité fait partie des conditions de validation, il souligne que le système utilisé par le MEDDE aurait pu être retenu (ne pas affecter un agent à un poste de niveau supérieur, même en anticipation de l'avancement),
- l'équilibre global pour les promus des offices se fera sur plusieurs années, pour lisser l'effet des « nombres à virgules »,
- le projet de tableau d'avancement comporte environ 20 noms de plus que le nombre d'avancements possibles au titre de l'année, auxquels s'ajoutent les reports des IAE inscrits au titre du tableau 2011 et qui n'ont pas encore fait mobilité. M. Mérillon estime qu'un nombre supérieur entraînerait des reports dans le temps plus difficiles à gérer, aussi, il préfère limiter le nombre d'inscrits sur ce complément de liste.
- la palette des possibilités d'avancement pourra être élargie quand la note de service sur les parcours professionnels sera parue (mais pas avant !), il estime ainsi que le processus d'évolution est engagé (sic).
- pour M. Maraval, les enseignants se maintenant dans des situations de face-à-face avec les élèves ne peuvent prétendre à un avancement en IDAE, il pense que le plus logique pour eux serait de passer en [PCEA](#) pour

bénéficiaire d'un avancement à la hors classe.

L'étude détaillée du tableau a mis en évidence les cas suivants :

- l'administration a remonté dans le classement des IAE ayant obtenu une mutation sur un poste coté 2 (ou plus) lors de la présente CAP,
- in fine : 67 IAE sont promus au grade divisionnaire suite à mobilité, 10 IAE sont en CFC court, 11 IAE sont en CFC long. Les 42 IAE, qui sont inscrits par report du tableau 2011, et les 91 nouveaux inscrits au titre de 2012 ont une mobilité à faire. Parmi ces candidats, 7 sont en attente d'une levée de la réserve à un avis favorable (SRAIC, SRVP, SREPES, SRC).
- Pour les agents des offices (FAM/ASP/INAO/ODEADOM), les règles de propositions sont les suivantes (rappel suite à la CAP du 14 décembre 2011).

La proposition remonte par la voie hiérarchique soit :

- pour les agents en région, chef de service puis [DRAAF](#)
- pour les agents du siège, chef de service puis Direction générale Montreuil

Une commission interne se réunit ensuite pour retenir les candidats proposés, en présence de Mme Guittard, IGAPS en charge de ces établissements. Le nombre d'avancements pour les établissements publics est fixé proportionnellement au nombre de promouvables dans chacun des établissements.

Pour 2013, une réunion de préparation de l'avancement se tiendra entre le MAA et les offices avant la CAP d'automne 2012.

En fichier joint à notre compte-rendu : la liste des inscrits au tableau d'avancement. Les noms sont classés par ordre alphabétique. Le classement au tableau ne figure pas, l'administration n'ayant pas présenté un tableau ordonné définitif suite aux débats de la CAP.

L'ordre de classement est le suivant :

- D'abord les IAE ayant fait une mobilité, avant la CAP ou actée lors de la CAP
- Ensuite, les CFC, d'abord courts puis longs
- Ensuite les IAE qui ont eu un avis favorable lors de cette CAP sur leur demande de mobilité, mais assorti de réserve (SRVP, SRAIC, SREPES...).
- Ensuite les IAE en report du tableau 2011 et qui n'ont pas obtenu d'avis favorable ou n'ayant pas fait de demande de mobilité.
- Enfin, les nouveaux noms inscrits au tableau 2012, et qui n'ont pas fait de demande de mobilité.

Quelques éléments statistiques pour permettre à toutes celles et tous ceux qui n'y figurent pas de se situer ... et d'avoir des éléments pour demander des comptes à leur IGAPS favori :

IGAPS	Nombre de promouvables et part du total	Age moyen	Ancienneté de service public	Nombre de promus	Age moyen, mini, maxi (hors CFC)	Ancienneté de service public (hors CFC)
-------	---	-----------	------------------------------	------------------	----------------------------------	---

Compte rendu de la CAP des IAE des 5 et 6 juin 2012

DE LARAMBERGUE (Auvergne, Rhône-Alpes)	152 13,3%	42,6 ans écart-type = 7,3	18,7 ans écart-type = 7,4	28 14,0% du total	42,4 ans mini : 36,0 ans maxi : 52,9 ans	17,3 ans mini : 9,7 ans maxi : 32,7 ans
FREY (Languedoc-R. Corse, PACA)	144 12,6%	44,9 ans écart-type = 7,6	19,9 ans écart-type = 8,7	25 12,5% du total	46,3 ans mini : 40,2 ans maxi : 55,4 ans	20,8 ans mini : 8,4 ans maxi : 34,7 ans
BOUCHOT (Bourgogne, Champagne-A.)	44 3,9%	40,4 ans écart-type = 6,3	16,9 ans écart-type = 6,3	7 3,5% du total	44,6 ans mini : 36,7 ans maxi : 51,0 ans	19,1 ans mini : 9,8 ans maxi : 30,7 ans
GOENAGA (DOM, COM)	56 4,9%	45,3 ans écart-type = 7,3	19,5 ans écart-type = 7,8	11 5,5%	45,6 ans mini : 38,1 ans maxi : 56,1 ans	15,4 ans mini : 10,7 ans maxi : 19,6 ans
GUEGUEN (Ile de France, Nord- PdC, Picardie)	57 5,0%	43,9 ans écart-type = 8,6	17,8 ans écart-type = 8,1	11 5,5%	42,6 ans mini : 37,8 ans maxi : 54,2 ans	13,3 ans mini : 9,7 ans maxi : 17,7 ans
JACQUOT (Aquitaine, Poitou- Char.)	129 11,3%	44,2 ans écart-type = 7,4	21,3 ans écart-type = 7,4	17 8,5%	45,0 ans mini : 36,6 ans maxi : 55,8 ans	18,6 ans mini : 9,8 ans maxi : 31,7 ans
MARAVAL (Limousin, Midi- Pyrénées)	94 8,2%	45,2 ans écart-type = 7,7	19,9 ans écart-type = 8,6	14 7,0%	41,2 ans mini : 35,9 ans maxi : 56,3 ans	16,2 mini : 8,4 ans maxi : 20,7 ans
WASTIAUX (Alsace, Franche- Comté, Lorraine)	86 7,5%	42,4 ans écart-type = 7,8	17,7 ans écart-type = 7,6	17 8,5%	43,1 ans mini : 35,8 ans maxi : 53,5 ans	17,9 ans mini : 9,7 ans maxi : 30,5 ans
ROSENBERG (Bretagne, B et Hte Normandie)	81 7,1%	43,9 ans écart-type = 6,7	18,6 ans écart-type = 7,7	9 4,5%	42,0 ans mini : 34,3 ans maxi : 54,0 ans	18,0 ans mini : 9,5 ans maxi : 27,0 ans
DORSEMAINE (Centre, Pays de Loire)	101 8,9%	43,5 ans écart-type = 7,6	19,1 ans écart-type = 7,6	22 11,0%	42,6 ans mini : 37,4 ans maxi : 47,6 ans	17,3 ans mini : 9,5 ans maxi : 26,7 ans
TOURNIER (Adm. Centrales, organismes, ...)	70 6,1%	39,9 ans écart-type = 6,8	15,4 ans écart-type = 6,0	9 4,5%	42,0 ans mini : 34,3 ans maxi : 54,0 ans	18,0 ans mini : 9,5 ans maxi : 27,0 ans
ONF	113 9,9%	42,6 ans écart-type = 7,9	17,7 ans écart-type = 7,9	14 7,0%	41,2 ans mini : 35,9 ans maxi : 56,3 ans	16,2 ans mini : 8,4 ans maxi : 20,7 ans
TOTAL	1141	43,4 ans écart-type = 7,6	18,8 ans écart-type = 7,8	200	43,8 ans mini : 34,3 ans maxi : 58,5 ans	17,9 ans mini : 8,4 ans maxi : 34,7 ans

Nous nous tenons à votre disposition pour plus d'informations sur ces éléments !

Nous nous sommes **abstenus**, ainsi que l'UNSA, lors du vote sur le tableau d'avancement finalisé suite aux différents échanges, comportant **221 noms**. FO et la CGC ont voté pour.

5/ Liste d'aptitude pour la promotion dans le corps des IAE

A la demande des syndicats, la proportion entre les modes d'accès au corps des IAE par la voie de la promotion interne a été modifiée, en conséquence de l'application du nouvel espace statutaire (NES) au corps de TSMA qui se traduit par une augmentation forte du nombre de chef technicien TSMA au moins au 8ème échelon. Cette proportion, initialement fixée à 50% pour l'examen professionnel et 50% pour la liste d'aptitude, passe à 40% pour l'examen professionnel et 60% pour la liste d'aptitude.

Rappel des règles statutaires :

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au corps des IAE :

- *CATE ONF ayant atteint le 7ème échelon.*
- *TSMA et TSF ONF ayant atteint le 8ème échelon de chef technicien.*
- *Tech Environnement étant au dernier échelon de chef technicien.*

L'Administration précise également les critères de détermination de l'assiette de promotion : répartition des IAE par structure, nombre d'agents promouvables par secteur, nombre d'agents dans chaque corps d'origine.

En 2012, 32 promotions sont possibles. La moyenne de ces critères a abouti au calibrage des promotions selon l'établissement d'origine des techniciens : quatre pour l'ONF, un pour FranceAgriMer, un pour l'ASP, deux pour le MEDDE et 24 pour le MAA. Une liste complémentaire de 10 places se rajoute à la liste principale, dans le cas de refus de mobilité de la part d'agents inscrits sur la liste principale.

Dès la pré CAP, nous avons soulevé l'absence des deux agents FAM/ASP dans l'interclassement proposé par le collège des IGAPS. La proposition initiale de l'administration pour y remédier était de ne retenir que 30 noms sur la liste actuelle et de geler ces deux postes en attendant une réunion ultérieure. Après nos interventions, il y a finalement accord de la part de l'administration pour inscrire dès à présent les deux candidats proposés par les directions respectives de FAM et de l'ASP. Ces deux candidats sont toutefois positionnés en fin de liste principale. Nous avons aussi obtenu qu'un technicien supérieur de l'ASP ou de FAM soit inscrit en liste complémentaire.

Les élu-e-s CGT-FSU-Solidaires ont obtenu de la part de l'Administration les engagements suivants : prise en compte des propositions issues des ex-offices dans les prochains interclassements de liste principale et intégration également d'un agent FAM ou ASP supplémentaire dans la liste complémentaire (choix non indiqué entre les deux candidats lors de la CAP).

Également nous avons obtenu la validation de l'engagement pris par l'Administration lors de la précédente CAP de maintenir sur la liste d'aptitude un Chef technicien supérieur, inscrit précédemment sur la liste d'aptitude (liste complémentaire), ayant eu depuis de graves problèmes de santé, le mettant dans l'incapacité de faire mobilité.

Les agents qui initialement occupaient les deux dernières places sur la liste principale, et qui en sont sortis du fait des régularisations ci-dessus, ont été inscrits en début de liste complémentaire et le nombre de la liste complémentaire a

été porté à 12.

L'âge moyen des techniciens promus est de 52,7 ans (écart-type 3,8 ans), mais avec de fortes variations selon le corps ou la spécialité : 51,2 ans pour les quatre CATE, 58,0 ans pour le seul technicien de l'environnement, 53,1 ans pour les TSMA - TTEA, 51,6 ans pour les TSMA - TFTR, 53,9 ans pour les TSMA - VA.

6/ Accueils en détachement, intégrations

Rappel des critères de recevabilité pour l'accueil en détachement dans le corps des IAE, ainsi que l'intégration dans ce même corps.

- **Critère de diplôme** : il est maintenu l'exigence d'un diplôme de niveau Bac+5 dans une discipline scientifique, mais ce critère est élargi au delà du seul diplôme d'ingénieur, y compris sur les formations universitaires. Il est souhaité que le corps des IAE reste un corps technique et scientifique, malgré la politique d'intégration massive des agents des offices et du [CNASEA](#) qui s'est appréciée autant sur le parcours professionnel que sur la formation des agents. Il est rappelé la possibilité de prise en compte du parcours professionnel par le biais de la validation des acquis et de l'expérience.
- **Critère de poste** : les postes sont désormais ouverts par catégorie, c'est donc la nature du service qui l'emporte plutôt que la nature des missions. Ciblage A technique qui s'entend plutôt par le service qui porte le poste
 - Technique : environnement, économie agricole, forêt, alimentation, statistique agricole, informaticien
 - Administratif : fonctions support de type SG, communication, services juridiques
 - Mixte : [SRFD](#), mais il est proposé de considérer comme technique les postes de chef+adjoint de SRFD, [DRIF](#), DRTIC, chargé de l'animation du réseau des exploitations agricoles, chargés de l'animation du réseau des [CFA/CFPPA](#)
- **Durée du détachement** : Il est proposé un détachement direct, sans année d'essai, avec proposition d'intégration au bout de 2 années. La possibilité d'intégration directe doit rester exceptionnelle, l'Administration y étant peu favorable

Sur 17 demandes de détachement, sept seulement obtiennent un avis favorable, les avis défavorables étant rendus au regard du non respect des critères exposés ci-dessus. Une demande est sans objet et une demande est reportée faute d'avis émis par la structure.

L'ensemble des 14 demandes d'intégration dans le corps des IAE reçoit un avis favorable, dont 2 avec un effet au 01/07/12.

7/ Recours

Six IAE ont fait recours à la CAP :

" quatre contre des modulations de leur prime spéciale, pour lesquels nous avons obtenu que l'administration remonte le taux de modulation dans trois cas, dont deux à 100%.

" deux pour des bonifications d'ancienneté, pour lesquels l'administration n'a pas voulu modifier sa position.

8/ Questions diverses

Liste des agents affectés en 2011 suite à la réussite de l'examen professionnel d'IAE

Sur 24 agents, trois ont renoncé au bénéfice de l'examen à cause de la mobilité imposée sur une liste de postes limitée.

Fin de la CAP le 06 juin à midi.

Les représentant-e-s CGT - FSU - Solidaires tiennent à remercier tout particulièrement les agents chargés de la gestion du corps des IAE, dans une période de profondes modifications dans le bureau, l'encadrement et face aux charges de travail importantes qu'elles et ils assument.

Réunion d'arbitrage sur les mutations (interne à l'administration du MAAPRAT, les représentants des personnels ne sont pas invités) : 27 juin 2012

Prochaine CAP des IAE : novembre 2012, mutations, tableau d'avancement 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

Suppléante

[Emmanuelle ARNAUD](#)

DRAAF Aquitaine, 51 rue Kiéser, 33077 Bordeaux cedex

Tél. 05 35 31 40 23 -(sauf le mercredi)

Expert

[Claire-Emmanuelle MERCIER](#)

DDTM Pyrénées Atlantiques

64071 Pau cedex

Tél : 05 59 02 10 86 (sauf le mercredi)

Déclaration préalable CGT - FSU - Solidaires CAP des IAE - 5 et 6 juin 2012

La CAP des IAE se réunit dans un contexte de changement politique.

Comme les représentants de nos syndicats ont pu le dire au nouveau ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'à la ministre chargée de la fonction publique, les attentes sont très fortes pour un réel changement, tant dans les conceptions mises en avant depuis plusieurs années pour la gestion de la fonction publique (par exemple : individualisation, stigmatisation des fonctionnaires, RGPP, remise en cause incessante des missions de service public, réduction permanente des effectifs et moyens de fonctionnement, déstabilisation permanente des structures administratives et des personnels, etc.) que dans les mesures concernant les fonctionnaires (par exemple : PFR, position de réorientation professionnelle, remise en cause des qualifications, journée de carence, etc.). En particulier, nous demandons que soit enterré le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite, les effectifs

devant être établis en fonction des besoins du service public, pour réaliser les missions de service public en direction des citoyens. Nous demandons la relance des recrutements dans les écoles et des affectations dans tous les secteurs d'activité des IAE, en fonction des besoins du service public.

Concernant les IAE, nos syndicats demandent que les ministres concernés engagent une véritable concertation sur la place des ingénieurs dans la fonction publique et plus particulièrement dans les ministères liés à l'aménagement des territoires, de l'alimentation et de

l'enseignement. Nous ne comprendrions pas que le projet de fusion de quatre corps d'ingénieurs soit maintenu, alors qu'il constituait un élément important de la boîte à outils accompagnant la mise en ½uvre de la RGPP et les suppressions de missions, organisant le saccage du service public et mettant en place la polyvalence et la poly-incompétence, au lieu de la reconnaissance des qualifications nécessaires des ingénieurs.

Nous rappelons notre forte demande d'une révision de la note de service sur les parcours professionnels, en particulier sur les règles de gestion pour les mobilités et les accès aux grades d'avancement, et sur la cotation des fonctions et postes. Pour le moment, les rares réunions de discussion qui ont eu lieu ne nous satisfont pas. La vision de l'ingénieur "manager" comme horizon principal pour l'avancement et la promotion reste trop marquée, et la reconnaissance des qualifications et technicités reste trop marginale et compliquée par les procédures envisagées (commission nationale pour la reconnaissance des fonctions d'expert ou de spécialiste), bien éloignée des nécessités dans les services et le vécu des ingénieurs.

Pourtant les travaux des CGEDD et [CGAAER](#) avaient laissé entrevoir une vision plus proche de nos conceptions.

Par ailleurs, nous souhaiterions que soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CAP, un état des lieux des parcours qualifiants des IAE, dans le cadre de la mise en place du parcours professionnel, et surtout, dans le cadre des nombreux changements de métiers imposés par la mise en ½uvre de la RGPP. Nous pourrions alors discuter de propositions d'amélioration. Des crédits de formation continue et d'adaptation à l'emploi doivent être dégagés et mis à disposition des structures d'accueil, par exemple en DDI, pour de véritables reconnaissances et valorisations des qualifications des IAE. Nous insistons sur le fait que le « management » ne saurait ainsi être le seul parcours permettant un avancement de carrière. Les capacités d'analyse, d'expertise, de propositions des IAE, telles que mise en avant dans le rapport du CGAEEER - CGEDD doivent aussi être reconnues au travers des parcours qualifiant.

Lors de la CAP du 14 décembre 2011, il a été proposé un groupe de travail sur la place des IAE dans l'enseignement agricole public. Ce groupe de travail n'a toujours pas été réuni à notre connaissance. Nous en profitons pour rappeler que nous demandons que les fonctions des IAE dans l'enseignement agricole public soient reconnues au même titre que celles exercées dans les autres services et établissements, à tout point de vue : rémunération, déroulement de carrière, etc. Il conviendrait aussi que la DGER respecte enfin les élu-e-s des IAE, en acceptant enfin de présenter à la CAP des documents dans les délais, et permettant une réelle discussion et non un simple enregistrement de décisions déjà prises.

En marge de la discussion sur les parcours professionnels, nous demandons qu'une réflexion soit menée avec les élu-e-s dans les CAP, sur le délai des trois ans, exigé par vos services pour la mobilité géographique des collègues, ce délai n'étant inscrit dans aucun texte et portant tort à des IAE souhaitant effectuer des mobilités pour rapprochement familial ou difficulté de santé. Nous vous renvoyons aux termes de la réponse écrite du ministre chargé de la fonction publique, parue au JO, sur ce sujet.

A la CAP du 14 décembre 2011, nous avons demandé de faciliter, pour les représentants des IAE, la préparation de la réunion et des échanges, par l'envoi, dans un délai compatible avec l'étude des dossiers, de documents de synthèse. Certains ont été envoyés et nous avons noté, lors de la pré-CAP du 30 mai, la volonté des représentants de l'administration d'actualiser régulièrement les données et de nous les transmettre en temps utile. Nous avons ainsi été

destinataires de l'état des mouvements réalisés depuis les dernières CAP (à l'exception notable des départs en retraite). Il manque, par contre, la répartition des IAE entre les divers BOP (206, 215, 217 ...), l'état des changements de BOP entre deux CAP, l'état des compteurs d'emplois (entre les ministères chargés de l'agriculture et de l'écologie, ainsi qu'entre le ministère de l'agriculture et les offices/établissements publics), etc.

Nous n'avons pas non plus connaissance des tenants et aboutissants des dossiers soumis à expertise sur avis de la CAP. Nous demandons qu'à l'avenir, la CAP soit informée, par exemple par un point spécifique et systématique à l'ordre du jour de la CAP, après l'approbation des procès-verbaux, sur l'état des mouvements réalisés dans le corps et les résultats d'expertises demandées par la CAP.

Plus grave, les discussions sur l'avancement au grade de divisionnaire sont conduites sans que les éléments de base ne nous aient été transmis. La liste de l'ensemble des promouvables ne nous a pas été envoyée en préalable, elle nous est promise sur la table de la CAP. Les résultats du filtrage des IGAPS ne nous ont été envoyés que vendredi soir. Nous n'avons toujours pas communication de la liste des proposés, avec leur classement, par les chefs de service et directeurs. De plus, l'examen des dossiers disponibles au bureau de gestion montre que ces dossiers sont très incomplets, ne comportant bien souvent pas les compte-rendus des entretiens d'évaluation. Dans ces conditions, la CAP ne permet pas de travailler dans le respect du statut de la fonction publique ; qui précise que la CAP doit avoir connaissance de l'ensemble des proposés et les examiner selon leur valeur professionnelle.

Nous vous avons également saisi du problème des avancements et promotions des agents intégrés provenant des établissements publics ASP, FAM, INAO et ODEADOM. Nous demandons que les engagements qui ont été pris à l'occasion des négociations sur la titularisation, soient respectés intégralement, avec un nombre d'agents promus ou avancés au grade de divisionnaire correspondant à la proratisation en fonction des effectifs promouvables.

Enfin, nous revenons sur les difficultés qu'ont rencontré pour leur rémunération, une bonne partie des IAE intégrés à l'occasion de la titularisation ASP-FAM-INAO-ODEADOM. Cela a généré des difficultés financières très importantes pour certains, aggravées par l'absence de visibilité sur la situation de la rémunération au fil des mois et sur des promesses de régularisation qui n'ont la plupart du temps pas été tenues. De plus, ces difficultés se sont aussi accompagnées d'une absence totale d'explication et d'information directe aux agents concernés. Nous estimons que l'administration n'a pas été à la hauteur dans cette affaire, et demandons que les agents soient directement informés sur leur situation, quand des modifications aussi importantes de la rémunération peuvent se produire. C'est pour nous la moindre des choses.