



Charte de gestion des IAE

Le point au 5 avril 2017

La charte de gestion des IAE est réclamée de longue date par les représentants du personnel. Elle devrait en effet être particulièrement utile pour le corps des IAE, composé d'agents aux origines et aux compétences variées et qui essaient dans un grand nombre d'organismes.

Un groupe de travail sur le sujet s'est déjà réuni les 2 mars et 5 avril 2017. Une dernière réunion est prévue le 31 mai, avant présentation au CTM du mois de juin.

Nous vous présentons ci-après les grandes lignes qui se dessinent après la réunion du 5 avril ainsi que les points de vigilance de l'Alliance du Trèfle.

La réunion du 5 avril était présidée par Jean-Pascal FAYOLLE (JPF), chef du Service des ressources humaines. A noter la présence de la chef du Service des ressources humaines de FranceAgriMer, Sophie ANDRE. Aucun autre établissement public, ni le MEEM n'étaient représentés, ce que nous déplorons.

Note de lecture : les parties en italique sont des réflexions des organisations syndicales (OS).

1- Questions générales

- *L'Alliance du Trèfle s'inquiète tout d'abord de l'absence d'anticipation de l'administration sur la promotion des techniciens de l'Environnement*

En effet, le statut particulier des ITPE vient d'être modifié et par voie de conséquence, celui des IAE, sans consultation ni information de la CAP des IAE ; la promotion des Techniciens de l'Environnement s'effectuera dorénavant dans le corps des ITPE. Outre les conséquences sur la compétence Environnement dans le corps des IAE, il faut trouver une solution pour les collègues inscrits ou en voie d'inscription sur les listes d'aptitude IAE 2017 et 2018.

L'administration explique que la modification du statut ITPE est venue de la suppression du corps des Inspecteurs des affaires maritimes et le MAAF n'a pas été associé.

Une solution est à trouver pour l'agent concerné inscrit sur la liste d'aptitude 2017. L'effet mémoire obtenu pour un autre agent en 2018 ne pourra pas être conservé.

- *L'Alliance du Trèfle insiste sur le fait qu'il est nécessaire que la charte de gestion s'applique à tous les IAE et donc s'impose à tous les organismes employeurs. C'est notamment une condition nécessaire pour faciliter les allers-retours entre organismes. Un texte vient de sortir sur la stratégie interministérielle de gestion RH : il va bien dans le sens d'une harmonisation entre ministères et entre ministères et établissements publics.*

JPF répond qu'il y a dans ce texte des mesures prioritaires et d'autres moins et que cela doit être expertisé. L'interministérialité fait bien partie de sa feuille de route.

Il fait savoir que, par exemple, le MEEM est en train de bouger sur l'accès des postes A+ aux A.

2 - Examen du projet de charte de gestion, version du 4 avril

Il est débattu principalement des points suivants :

- Une « clause de revoyure annuelle » est actée pour s'adapter aux textes qui bougent tout le temps.

- 1.1.4.1 : Examen professionnel

La proportion de recrutements par voie interne va évoluer progressivement : initialement fixée à 40% pour l'examen professionnel et 60% pour la liste d'aptitude, elle sera à 50/50 dès l'an prochain pour aboutir à 60/40 entre 2019 et 2020. Un bilan sera alors fait pour confirmer ou réorienter cette évolution.



- 3.1.1. Durée de service

L'Alliance du Trèfle s'étonne que la référence à la coutume des 3 ans en poste soit évoquée dans le projet de charte. Lors de la rédaction de la circulaire sur les parcours professionnels, l'Administration avait en effet retiré cette référence sur notre demande faisant état d'une réponse claire de la DGAFP à une question parlementaire. (Réponse publiée au JO du 14/02/2012).

L'Alliance du Trèfle demande en conséquence que cette référence illégale soit retirée de la charte.

Une nouvelle formulation sera trouvée.

- 5.2 Entretien professionnel

L'Alliance du Trèfle demande que ce paragraphe précise mieux la finalité de l'entretien professionnel, qui, rappelons-le, est un temps d'échange en confiance entre l'agent et son supérieur hiérarchique. Il doit être précisé qu'il n'a notamment pas vocation à être réclamé par le service d'accueil dans le cadre d'une demande de mobilité de l'agent.

Après discussion et hésitations, l'administration décide de supprimer ce chapitre qui n'a pas sa place dans la charte. La note de service sur les entretiens professionnels sera si nécessaire modifiée. *L'Alliance du Trèfle restera vigilante sur ce point.*

- 6.2.1 Tableau d'avancement « classique »

* Le classement des structures n'est en principe pas remis en question par les IGAPS, sauf cas particulier :

- agent proposé en 1 avec une ancienneté trop faible ;
- un nouvel arrivant peut chambouler le classement de l'année précédente ;
- un agent qui change de MAPS ... Dans ce cas, l'administration fait confiance au bon sens du nouvel IGAPS

... *Veiller à un « droit de suite ».*

* Le nouveau principe introduit de « l'année pivot » est plus fin que « l'âge pivot » puisqu'on affine selon les voies d'accès.

- 6.2.2 Contrat de fin de carrière (CFC)

A noter un assouplissement intéressant du CFC court, qui ne nécessite plus de se trouver strictement sur un poste 2. C'était une demande de longue date des représentants EFA-CGC - CFTC, membres de l'Alliance du Trèfle, en CAP des IAE.

L'Alliance du Trèfle attire l'attention sur le projet de Noria évoqué à la précédente réunion le 2 mars : nous ne le considérons pas comme une réponse aux objectifs du PPCR de garantir à chaque fonctionnaire le déroulement d'une carrière sur au moins 2 grades.

JPF répond qu'il est en fait trop tôt pour étudier la Noria comme les accords PPCR.

Grade Hors classe :

A noter que les taux pro /pro et cibles ne sont pas encore connus ...

La CAP des IAE d'automne 2017 examinera la première liste. Les agents retenus seront ensuite nommés rétroactivement au 1/7/2017.

Les représentants du personnel demandent que le maximum de chefs de mission passent dès 2017. L'idée étant d'utiliser le 2ème vivier en 2018 et ainsi de pourvoir le grade Hors classe en 4 ans ...

Attention à la convergence entre corps : les ingénieurs des Mines seraient éligibles jusqu'au n-3 du directeur.

A expertiser.

3 - Point complémentaire

Les OS font remarquer qu'il manque dans la charte un paragraphe sur la gestion de carrière des IAE en poste dans l'enseignement agricole. Il faut que la réflexion promise depuis plusieurs années dans la feuille de route sociale ait enfin lieu.

Le Groupe de travail sur les IAE dans l'Enseignement agricole et l'Enseignement Supérieur sera programmé.
