



CAP des IAE
30-31 mai 2017
Déclaration liminaire



Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La CAP qui s'ouvre aujourd'hui va certainement être éclairée sur les difficultés concrètes que rencontre le corps des IAE et illustrer ainsi l'urgence qu'il y a à débloquent certaines situations.

- Gestion du corps des IAE

Nous réclamons une gestion ambitieuse du corps des IAE et nous espérons que la volonté du Ministère de soutenir ce corps transparaîtra nettement dans la charte de gestion en cours de rédaction.

Le corps des IAE n'a pas vocation à être conforme à celui des attachés. Nos formations, nos missions sont différentes, même si certaines fonctions peuvent se recouper. Il faut prendre le train de l'harmonisation des corps d'ingénieurs de l'Etat, et qu'elle se fasse par le haut. Il est temps de reconnaître l'extraordinaire variété et adaptabilité de ce corps et faire des origines diverses une richesse.

L'enrichissement des parcours professionnels ne doit pas être une vue de l'esprit !

La **reconnaissance de l'expertise** allait bien dans ce sens. Elle devait permettre d'identifier des personnels disposant déjà d'une expertise affirmée et susceptibles d'occuper des postes à fort contenu scientifique et technique stratégique pour le Ministère de l'Agriculture et ses établissements.

Mais elle devait aussi permettre à des collègues IAE s'étant engagés dans un parcours professionnel axé sur l'expertise et ayant atteint dans leurs précédents postes un niveau d'expert national, de pouvoir bénéficier de règles de mobilité adaptées pour accéder au divisionnariat sur un poste répondant aux critères de classement A2 et de contenu scientifique et technique adéquats.

Or deux collègues de l'ONF, reconnus experts par la COSE, affectés sur des postes stratégiques à fort contenu scientifique et technique et classés à un niveau permettant l'accueil d'un IDAE se voient aujourd'hui priés de faire mobilité pour accéder au divisionnariat. Nous en avons fait l'objet d'une question diverse d'EFA-CGC – CFTC.

Nous nous demandons à quoi sert, dans ces conditions, d'être reconnu expert si les compétences ne sont pas valorisées et si la progression de carrière est bloquée ? Quel est dès lors l'intérêt du dispositif ? Nous retournerions à la case Départ !

Aussi, dans la perspective de la préparation du tableau d'avancement IDAE 2017, nous souhaitons disposer d'un état des lieux des IAE potentiellement concernés.

Nous souhaitons aussi attirer votre attention sur les difficultés rencontrées par les contractuels qui choisissent d'intégrer le corps des IAE par la voie de la **déprécarisation**.

Alors que la diversité de leurs parcours constitue une véritable richesse pour l'Administration, de nombreuses embûches se trouvent sur leur chemin ; par exemple :

- s'agissant du ratio de candidats reçus : sous réserve des chiffres exacts que nous vous avons demandés par le biais d'une question diverse, le jury du concours IAE semble bien sévère à l'égard des candidats : 90 admissibles pour 150 places ! A la lecture du compte-rendu des jurys du même concours Sauvadet pour les ITPE – compte-rendu bienveillant, pragmatique et conciliant - nous nous interrogeons sur le respect du principe de l'égalité devant la loi.

- s'agissant du calcul de la rémunération minimale des agents déprécarisés : les collègues à temps partiel se voient appliquer une double déduction du temps partiel et cette question n'est pas encore réglée. Il s'agit là de l'application absurde d'un texte de la DGAFP dont le rédacteur n'a visiblement pas anticipé toutes les conséquences, terriblement discriminatoires pour les femmes qui sont encore les plus nombreuses à travailler à temps partiel – y compris à temps partiel de droit.

- s'agissant de l'avancement des collègues déprécarisés, nous rappelons que le plafond de 2 ans pour la prise en compte des années passées en tant qu'agent non titulaire a été supprimé par décret du 15 février 2017. Dès lors, comment se peut-il que l'ONF refuse à une collègue IAE sur ce motif la proposition d'inscription au tableau d'avancement au grade d'IDAE ?

Nous sommes par ailleurs peu enthousiastes devant la pauvreté des débouchés de la **FCPR** ; ou encore l'accueil tiède qui est fait à nos collègues qui ont été audacieux en prenant des **postes en détachement** et cherchent à valoriser cette expérience à leur retour...

Nous constatons d'ailleurs que le Ministère de l'Agriculture est bienveillant en appliquant en général une GRH humaine, mais qu'il n'arrive pas à imposer les règles de gestion du corps aux autres employeurs, ONF et Ministère chargé de l'Environnement en tête. La diversification des parcours passe par une sécurisation de ceux-ci et donc par des garanties de gestion homogènes dans toutes les structures d'accueil.

- Régimes indemnitaires

Après avoir regardé passer le train de la PFR, qui a parfois propulsé les primes pour les corps concernés, les IAE vont-ils encore regarder passer celui du RIFSEEP ? Pouvez-vous nous confirmer sa mise en place au 1^{er} janvier 2018 ? Ou bien allons-nous attendre un 3^{ème} dispositif qui commencera par convertir le régime des agents déjà passés au RIFSEEP et se tarir avant d'être appliqué aux IAE ?

Si nous ne souhaitons pas que le passage à un nouveau régime indemnitaire se fasse à n'importe quelles conditions, nous vous rappelons néanmoins que la colère monte parmi nos collègues **IAE dans l'enseignement agricole et dans l'enseignement supérieur**, avec un régime indemnitaire misérable qu'il est urgent d'harmoniser. Le passage au RIFSEEP nous semble être une bonne occasion de réparer cette injustice.

- Décroissement des effectifs MAA-MTES

Nous attendions avec une certaine inquiétude la **3^{ème} phase** de décroissement, celle du 1^{er} janvier 2018, qui concerne les collègues exerçant des missions Biodiversité. Pour ce qui est des inquiétudes, nous ne sommes pas déçus : elles étaient bien fondées !

Les missions Environnement et Forêt sont intimement liées, nous le savons. Séparer ces missions, c'est baisser les bras ; c'est oublier quelle ambition a soutenu la fusion des DDAF et

DDE à partir de 2007 : un travail interministériel, en synergie ; c'est un aveu d'échec pour le déclouonnement des services de l'Etat. Nous en prenons acte.

Aujourd'hui, nous avons notamment un collègue IAE exerçant ces missions mais qui ne semble pas placé sur le bon « BOP », soit le 215. Sur ce motif, son directeur lui indique qu'il ne peut être décroisé !

C'est pourtant selon nous la nature des missions qui doit prévaloir et non pas la logique administrative historique de répartition des agents sur les BOP. Veuillez nous le confirmer.

- Modification du statut des IAE – promotion dans le corps

Lors de la CAP du 1er mars, nous avons examiné la liste d'aptitude IAE. Moins d'un mois plus tard et sans aucune concertation, nous apprenons la modification du statut des IAE avec la fermeture de ce corps pour la **promotion des Techniciens de l'Environnement**. Indépendamment de la manière, nous vous rappelons qu'il faut trouver une issue au cas particulier de deux collègues TE qui sont victimes de cette péripétie : l'un se trouve sur la liste d'aptitude 2017 avec obligation de mobilité en 1 an et non 2, et le deuxième a obtenu un effet mémoire pour la liste d'aptitude 2018 qui, de fait, ne pourra pas être honoré par le MAA. Nous souhaitons connaître la suite qui sera réservée à ces deux cas.

La CAP d'aujourd'hui sera aussi l'occasion d'apercevoir des candidatures de Techniciens, nouvellement **lauréats de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude IAE**. Mais uniquement pour information et pour les seuls dossiers en concurrence avec des IAE déjà dans le corps. Ainsi, pour les Techniciens comme pour les Ingénieurs, la décision se trouverait remise en arbitrage intercorps. Il serait quand même plus simple, tant pour les agents que pour l'administration, d'examiner les candidatures des agents lauréats qui sont en recherche de poste pour valider leur promotion, en toute transparence au sein de la CAP des IAE. Cette demande n'est pas nouvelle, et il nous semblait qu'elle avait reçu un avis favorable... mais force est de constater que les documents de séance n'en tiennent pas compte.

- A l'ONF

La **téléprocédure** ... Voici un outil qui, s'il est sans doute perfectible, doit éviter les quiproquos entre structures et les erreurs de saisie des dossiers pouvant conduire à de dramatiques refus de candidatures. Le corps des IAE, qui essaime dans de nombreuses structures, est particulièrement concerné.

Malheureusement, la procédure de télédéclaration pour l'ONF est chaotique et les notes de service pour le moins contradictoires. Il faut arrêter cela ! Décider une fois pour toutes que les IAE qui postulent à l'ONF passent par la téléprocédure et harmoniser les calendriers d'appel à candidature et d'ouverture du téléportail.

Nous constatons en outre que la mission d'inspection de l'ONF qui était censée accompagner les agents dans leur carrière a été supprimée. Le **suivi par le réseau des IGAPS** est donc plus que jamais à l'ordre du jour.

Enfin, et pour la première fois de son histoire, EFA-CGC a décidé de boycotter la Commission paritaire spéciale IAE de l'ONF.

C'est une décision grave et inédite, que les représentants EFA-CGC ont prise faute d'alternative. Cela montre la dégradation du climat social et la désespérance de l'encadrement.

Nous avons réaffirmé notre attachement à cette CPS des IAE, encadrée par le code forestier et dont l'avis doit éclairer les décisions du Directeur général de l'ONF en matière d'affectation et de mutation des IAE dans l'Établissement.

Nous ne développerons pas plus ici ce point qui a fait l'objet d'une déclaration Intersyndicale.