

**COMPTE RENDU SUCCINCT
DE LA CAP DES IAE
Des 30 et 31 mai 2017**

Les membres du SNITEAT-UNSA présents à la CAP

DORDAIN	Gaëlle	06 88 08 29 03	gaelle.dordain@developpement-durable.gouv.fr
STEUJ	Alain	06 15 06 40 60	alain.steux@pas-de-calais.gouv.fr
JACOD	Anne	03 45 83 21 71	anne.jacod@developpement-durable.gouv.fr
CASSARD	Denis	01 49 55 53 91	denis.cassard@agriculture.gouv.fr
CHAUR	Jérôme	05 61 10 61 34	jerome.chaur@agriculture.gouv.fr
GUEDES	Gaël	02 72 16 43 71	gael.guedes@sarthe.gouv.fr

I – INTERVENTIONS LIMINAIRES:

ONF : déclaration intersyndicale relatif à l'ONF

Sur la base d'un texte préparé par EFA-CGC, et pour réagir face aux problèmes soulevés sur le dialogue social à l'ONF, déjà exprimés lors d'une réunion le 31 janvier, sans réel suite, est lue une déclaration intersyndicale.

Monsieur le Président de la CAP des IAE

Dans un contexte où l'ONF subit la réforme territoriale, une énième réforme déstabilisatrice et incompréhensible pour les agents, les représentants du personnel à la CAP ministérielle des IAE réunie ce jour constatent unanimement que la Commission paritaire spéciale IAE de l'ONF est complètement bafouée :

- postes pourvus hors Commission avec des candidats salariés alors que des fonctionnaires candidats ont les compétences requises,
- postes pourvus pour recaser des IAE en difficulté sans passer par la CPS alors même que ces postes sont proposés en appel de candidature,
- publicité des postes inexistante hors ONF, ou bien avec trop peu de délai pour les candidatures,
- non-respect des textes en vigueur, comme à l'article 8 du règlement intérieur de la CPS,
- absence de réaction aux demandes répétées des représentants du personnel de cette instance sur tous les sujets qui concernent le corps des IAE : suppressions, modifications, déclassement de postes, reconnaissance de l'expertise, contrats de fin de carrière, politique de recrutement des IAE sortant d'école, examen des propositions au Tableau d'avancement IDAE, etc.

La gravité de cette situation a conduit les représentants des personnels de la CPS des IAE de l'ONF à ne plus avoir le choix que de boycotter sa séance du 23 mai **et ce pour la première fois depuis la création de l'ONF !**

La CAP ministérielle des IAE n'est pas mieux respectée par la DRH de l'ONF, nous en voulons pour preuve les 2 demandes d'expertises demandées le 1^{er} mars et qui n'ont jamais été rendues.

Nous, représentants des IAE, considérons ces dysfonctionnements dans la gestion des personnels de l'ONF comme clairement planifiés.

Ils préfigurent les dispositions du projet de note de service de l'ONF sur le processus mobilité interne et recrutement externe, rejeté par l'ensemble des organisations syndicales au Comité Technique Central du 4 mai dernier.

Ce projet propose d'entériner l'arbitraire et le bon vouloir de la direction comme mode de gestion des ressources humaines à l'ONF, au mépris des textes réglementaires de la fonction publique.

Notamment, ce projet dévoile clairement que « certaines filières de métier doivent se nourrir de l'apport de compétences acquises dans les entreprises privées industrielles ou commerciales : filières RH-financière, Informatique, Juridique, commerce et marketing ».

Il est ensuite précisé que la filière managériale (conducteurs de travaux, responsables d'unités de production ou d'unités territoriales) est également concernée.

L'exercice de la dernière CPS ONF montre qu'en ouvrant cette porte, il n'y a plus aucune limite au recrutement externe d'agents de l'ONF, ce qui marginalise progressivement les personnels fonctionnaires de l'État.

Nous dénonçons la gestion autoritaire de l'ONF qui engage une nouvelle étape vers la privatisation de l'Établissement avec un dialogue social au point mort.

Nous exigeons donc que l'ensemble des dossiers de demande de mobilité à l'ONF soient étudiés aujourd'hui en toute transparence, afin que le ministère de tutelle garantisse à tous l'application des règles de la fonction publique, et que nous puissions défendre les personnels dans un cadre respectueux des textes réglementaires.

Nous rappelons les conclusions de la réunion du 30 janvier 2017 qui a été sollicitée suite au CTM du 15 décembre 2016 et nous souhaitons que les engagements pris à cette occasion soient tenus, notamment :

- la mise en œuvre du COP ONF, (plus précisément l'article 5.3 sur le dialogue social) et le respect des articles L 222-6 et suivants du code forestier.
- Un travail sur les métiers de service public administratif (SPA) et de service public industriel et commercial (SPIC).

Alain STEUX intervient pour l'UNSA et aborde les points suivants :

Monsieur le Président,

Mon propos portera une nouvelle fois sur le parcours professionnel et son contexte, avec quelques éléments d'actualité :

Je ne reviendrai pas sur la charte de gestion en cours de travail.

Je ne m'attarderai pas non plus sur le PPCR dont le volet du GRAF y est également traité.

Nous préciserons ici que nous attendons cette année une CAP pour établir une liste d'ingénieurs Hors Classe significative, ainsi que le mode opération pour sa mise en place et son fonctionnement jusqu'à fin 2018.

S'agissant du RIFSEEP, qui conditionnera sensiblement le déroulement d'un parcours, la transposition de la prime spéciale (ou ISSQ pour le BOP206) et de la PSR en IFSE et CIA ne se fera pas dans les mêmes conditions que la PFR.

Deux points sont particulièrement susceptibles de dégrader le niveau de revenu et les déroulés de carrière des agents :

- la classification et les critères retenus pour la constitution des groupes de fonction ;
- les barèmes attachés à chaque groupe.

La mesure est annoncée à masse salariale constante, et avec une harmonisation entre secteurs d'activité du MAAF (enseignement, AC et services déconcentrés). Nous ne contestons pas cette harmonisation car en faveur de la mobilité mais nous craignons une baisse conséquente des primes.

Les garanties de maintien dans une période de transition ne seront pas une réponse et n'enrayons pas cette baisse à terme, si budgétairement des mesures catégorielles ne sont pas mises sur la table.

Par ailleurs, le manque d'harmonisation actuel entre ministères sur le RIFSEEP n'est pas sérieux.

A ce jour, nous n'avons donc eu aucune information pour rassurer nos collègues. Le calendrier des GT est excessivement tardif, les pseudo-classifications qui nous remontent ne sont guère encourageantes et laissent présager d'une mise en place au « pas de charge », sans consultation des OS, préjudiciable aux agents. Nous vous demandons instamment que la concertation s'ouvre enfin sur ce sujet avec les OS.

Les conséquences de la réforme territoriale (fusion des régions) sur les carrières

Nous vous alertons sur l'application qui pourra être faite du RIFSEEP et les garanties temporaires de maintien de rémunération pour les nombreux collègues amenés ou contraints d'occuper des postes déclassés lors des fusions de structures (création des grandes régions notamment) ou de réorganisation internes. Ces derniers s'inquiètent en effet de ne pouvoir retrouver facilement un poste équivalent et des conditions financières égales au poste occupé avant réorganisation (en terme de classement et de groupe de fonction). Leur suivi est plus que jamais nécessaire.

Concernant la gestion des parcours professionnels des collègues en PNA

Nous réitérons notre demande pour que les agents en PNA soient toujours gérés par leur ministère d'origine pour les actes de gestion dépendant de la CAP, en particulier l'application des règles de mobilité promotionnelles. Nous demandons une application claire de ces règles en CAP, même sur les postes MTES.

L'accès à la liste d'aptitude IAE pour les techniciens au 8^{ème} échelon

Le décret PPCR IAE a maintenu la limite du 8^{ème} échelon pour pouvoir candidater sur la liste d'aptitude IAE. Il aurait été opportun de préciser dans la note de service la dérogation octroyée aux chefs techniciens que le PPCR a reclassé au 7^{ème} échelon.

Sur l'examen des mutations en CAP des IAE

Il avait été convenu que les demandes des techniciens qui postulent dans un cadre promotionnel sur des postes A au MAA ou au MTES soient étudiées en CAP des IAE.

Les représentants des deux CAP TSMA et IAE avaient, nous semble-t-il, donné leur accord.

Pour cette CAP tel n'est pas le cas. En effet les documents reçus ne contiennent pas l'ensemble des demandes de ces agents.

Afin de clarifier la situation, nous demandons à ce que le traitement réservé à ces collègues soit formalisé, et que la prochaine CAP soit préparée de façon à ce qu'elle puisse jouer pleinement son rôle sur ce sujet.

Par ailleurs, nous vous demandons la transmission des documents de préparation des CAP au format mobilo et ce également pour les postes DGER et ONF.

Concernant la campagne intercycle A+ du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire

Il avait été convenu que le bilan serait partagé avec les OS avant lancement d'une nouvelle campagne. Nous sommes mis devant le fait accompli aujourd'hui puisqu'une nouvelle campagne a été lancée la semaine dernière ! A noter que les modalités de diffusion n'ont permis l'expression que d'une candidature IAE !

Nous demandons que les mobilités des IAE soient examinées par la CAP des IAE, en présentiel.

Concernant l'ONF

Nous ne reviendrons pas sur la déclaration intersyndicale, mais nous espérons qu'elle soit entendue.

Enfin, en complément annexe, sur des considérations pratiques de gestion des documents préparatoires à la CAP et l'utilisation du fichier excel complet des IAE, nous soulignons que l'absence des numéros AGORHA ne nous permet pas de lier le fichier avec les autres documents de la CAP fournis (tableau d'avancement, demandes de mobilité). Le numéro AGORHA étant l'identifiant unique des agents, nous vous demandons de le faire apparaître dans tous les documents transmis.

Merci de votre attention.

Réponses de M FAYOLLE président de la CAP

Sur la disponibilité du site de télédéclaration des mobilités

Il s'agit de contraintes de calendriers. Les calendriers des différentes CAP tiennent compte de ces contraintes. Fermer le site de télé-déclaration à l'issue de la circulaire de mobilité initiale permet de créer un additif stabilisé. **Toutefois, chaque agent peut candidater sur des postes de la liste principale même lors de l'additif.**

Les Organisations Syndicales (OS) recommandent de s'inspirer de ce qui se passe au MTES où la possibilité de candidater reste ouverte.

Règle des 3 ans d'occupation du poste avant une nouvelle mobilité

C'est une règle de gestion pour préserver le fonctionnement des services. Mais ce n'est pas un dogme. Il peut y avoir des dérogations au cas par cas en fonction des situations des agents concernés. Il s'agit avant tout de trouver un équilibre entre l'intérêt du service et celui des agents.

Mobilité MTES

Comme promis le bilan de la mobilité inter-cycle a été transmis, mais tardivement. Le passage à deux cycles rend difficile de pourvoir certains postes à responsabilité. L'inter-cycle est donc une expérimentation pour les A+. Ce n'est pas une généralisation.

Le MAA est consulté par écrit systématiquement et sollicite toutes les CAP quand il y a plusieurs candidats de différents corps.

Sur le déroulement d'une mobilité inter-cycle

Le SNITEAT UNSA demande à ce que l'exposé des demandes de mobilités IAE se fasse en présentiel, qu'il s'agisse des cycles normaux et des publications inter-cycle.

Pour cette nouvelle mobilité inter-cycle, le SNITEAT UNSA demande s'il y a une date de CAP pour rendre compte.

Réponse MTES : à ce jour sans connaître le volume de candidature, il n'est pas possible d'annoncer une date de CAP et la durée de celle-ci.

Le GRAF

Le GT concernant la Charte de gestion du corps des IAE abordera le thème. Il faut être vigilant à alimenter ce 3ème grade sur plusieurs années. Un équilibre est à trouver.

Le RIFSEEP

Le calendrier de mise en œuvre est prévu. Un Groupe de Travail (GT) est prévu au second semestre. Il y a un travail de coordination en cours pour celui des IPEF et ISPV. Le cas des IAE sera étudié ensuite.

Le décroisement

C'est l'exercice de la mission qui conditionne le décroisement. Chaque structure (DDT) dispose d'une dotation d'objectif (DO) spéciale pour le décroisement. Il y a une logique budgétaire, le nombre de postes susceptibles d'être décroisés est limité à 950 (Accord MAAF/MEDDE).

Arrivant en fin de période de décroisement, certains agents ne seront pas décroisés parce que la DO n'est pas suffisante.

Pour les personnels de la DPAM (Direction de la Pêche et des Affaires Maritimes), M FAYOLLE répond que même si tout n'est pas arbitré, les agents devraient être décroisés. Environ 80 agents seraient transférés du BOP 217 vers le BOP 215 et ceci avec un transfert des crédits début 2018.

Les Organisations Syndicales (OS) signalent que le repositionnement des agents non décroisés ne se fait pas et qu'à l'origine le décroisement avait été présenté comme le respect de la demande des agents sans aucune mention d'une contrainte de DO.

Les mobilités et promotions

M FAYOLLE stipule que le sujet de la fluidité des mobilités et de la circulaire parcours professionnel pour favoriser les carrières, est un sujet qui préoccupe la RH. En effet, il faut tenir compte du nouvel environnement. C'est une préoccupation.

Concernant le cas spécifique des SEA, il n'y a pas de volonté de favoriser ces services par rapport aux autres services des DDI. Pour les promotions, le plan de projection budgétaire triennal est en cours. Il n'y a aucun cadrage de donné actuellement.

Toutefois, devant le constat partagé d'un manque de personnel en SEA, M FAYOLLE annonce la décision de rouvrir des concours de techniciens de 1er grade dans certains SEA.

Liste d'aptitude (LA) IAE

Les techniciens chef ayant atteint le 8ème échelon et descendu au 7^{ème} (PPCR) restent éligibles. Le message a été rappelé au réseau des IGAPS. Il n'y a aucune ambiguïté.

Par contre, il y a de réels retards pour ceux qui étaient au 7ème échelon et qui passent au 6^{ème} par application du PPCR.

Le Décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'Etat précise dans son Article 147 :

« Les agents qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, réunissaient les conditions requises à l'article 15 du décret du 4 janvier 2006 susvisé, dans sa rédaction antérieure au présent décret, pour être inscrits sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement demeurent éligibles à la promotion par inscription sur liste d'aptitude jusqu'au 31 décembre 2019. »

(NB : Article 15 du décret du 4 janvier 2006 :

Peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude mentionnée au 3° de l'article 6 :

1° Les cadres techniques de l'Office national des forêts ayant atteint le 7e échelon de leur grade ;

2° Les techniciens supérieurs des services du ministre chargé de l'agriculture et les techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts ayant atteint le 8e échelon du grade de chef technicien ;

3° Les techniciens de l'environnement ayant atteint le dernier échelon du grade de chef technicien.

Les conditions requises sont appréciées au 1er janvier de l'année d'établissement de la liste. La liste d'aptitude est établie par le ministre chargé de l'agriculture, après avis de la commission administrative paritaire du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.)

En complément, le SNITEAT UNSA demande de porter le délai à fin Juin 2017 pour les candidatures sur la LA 2018.

M FAYOLLE explique que les calendriers sont trop contraints en interministériel, et donc ce n'est pas possible.

Candidats techniciens sur poste IAE

La direction des ressources humaines n'est pas opposée à ce que ce soit le corps d'accueil qui se prononce. Mais il faut harmoniser pour tous les corps. Toutes les CAP doivent être d'accord et ce sujet sera évoqué dans le GT harmonisation des CAP au 2ème semestre 2017.

Pour les techniciens de l'environnement dont le corps d'accueil n'est plus le corps des IAE mais celui des ITPE, Il y a une volonté de trouver une solution, mais pour les effets mémoire de la LA 2018 ce ne sera pas possible car les postes se ferment. Le MTES accueille des agents sur un exercice budgétaire et les effets mémoire ne sont pas possibles.

ONF

M BOURGOUIN (ONF) précise que le fonctionnement de cet EPIC est régi par un COP (Contrat d'Objectif et de Performance) 2016-2020. C'est un document public et qui impose une part stricte d'effectif à statut fonctionnaire.

L'ONF veut respecter sa feuille route soit 25 % des personnels à renouveler d'ici 5ans. Il y a un travail important.

Il y a d'abord eu une évolution à 6 directions territoriales (DT) puis il y a une stabilisation de la masse salariale et un recours accru à des emplois privés sauf pour les missions de police.

Il y a aussi des recrutements externes pour des postes qui ne trouvent pas de candidats malgré des appels à candidature.

Sur le dialogue social, l'ONF constate un désaccord. Mais il y a des améliorations et l'ONF accepte de faire une réunion/un point de rencontre avant l'été pour débattre de la note mobilité avec les OS.

Réponse FA-CGC : les OS avaient demandé que le point 5.3 du COP concernant le dialogue social soit concerté. Et par contre il n'est pas exact de dire que certains postes sont pourvus avec des agents de droit privé parce qu'il n'y a pas de candidats. Il a été démontré qu'il y avait des candidats mais que le personnel de droit privé avait été privilégié.

De plus, le dialogue social est réduit au strict minimum. Il y a des exposés dans des comités techniques sans concertation et certaines instances sont ignorées, notamment le CHSCT.

A titre d'exemple la note mobilité s'appliquant au personnel public a été publiée après CTC sans concertation préalable et sans présentation à la DGAFP.

Autre exemple, sur la note concernant la discipline, il n'y a pas mention de droit à la défense avant sanction ! Prétendre que tout va bien à l'ONF est faux : des courriers ont été adressés au ministre sur la situation en souffrance d'agents, situation de handicap ou situation de début de burn-out.

Les OS s'associent au diagnostic de EFA -CGC. Les problèmes sont connus de longue date. L'ONF est depuis longtemps le mauvais élève du MAA et aucune amélioration ne vient ou ne semble venir.

Les agents croulent désormais sous les circulaires ; il y a une surcharge de travail inutile. De plus, les OS constatent que les IAE sont écartés alors qu'ils ont les compétences.

En synthèse, monsieur FAYOLLE note qu'il y a une volonté de main tendue de l'ONF vers les OS sur la note mobilité. Il faut sortir du conflit, discuter et se rencontrer quitte à constater un désaccord.

Le SNITEAT-UNSA propose la désignation d'un haut fonctionnaire, nommé par la SG MAA pour assister à cette réunion avant l'été.

Après leur retour, M MAGIMEL, secrétaire général adjoint du MAA se présente et intervient. Un rendez-vous sera bien donné aux OS pour discuter de l'ONF.

Si c'est avec le ministre, ce sera plus long. Avec un conseiller ce sera plus rapide. Il faut trouver une date.

Commentaires SNITEAT-UNSA

On ne pourra pas se satisfaire de la réponse apportée sur le RIFSEEP relatif aux IAE, identique à celle faite par la secrétaire générale lors du dernier CTM, savoir un renvoi à un groupe de travail au second semestre !

Le groupe de travail qui doit se tenir le 20 juin sur un bilan transversal du RIFSEEP (celui déjà appliqué au attachés, SA etc..) sera une occasion de souligner les constats.

Les groupes de travail sur le RIFSEEP des IPEF et des ISPV nous donnerons une référence, mais la politique du parachutage des cadres fonctionnels et des barèmes ne sera acceptable.

Concernant l'examen des mutations promotionnel des TSMA par la CAP IAE, cela avait bien été acté. Dommage que cela soit revu dans un groupe de travail qui aurait pu se tenir bien avant cette CAP. Quant à l'ONF, il est important qu'il y ait une réaction positive.

II – APPROBATION DU PV DE LA CAP DES IAE :

Il n'y a pas d'approbation de PV de CAP. Elle est renvoyée à la prochaine CAP.
Il a été signalé quelques manques de retranscription d'échanges de certaines interventions utiles à mémoriser.

XII – RECOURS:

5 recours ont été examinés (dont trois collègues en PNA au MTES). Quatre d'entre eux ont une suite favorable. Et un autre fait l'objet d'un report.

X – BILAN la liste d'aptitude IAE 2016 et de l'examen professionnel 2015-2016

Une information sur les prises de postes liés à ces tableaux est présentée. Globalement positif.

XI – CLOTURE du tableau d'avancement IDAE 2016

Le bilan du tableau d'avancement 2016 est présenté. L'objectif de l'administration est d'utiliser le maximum de postes budgétaires. Nous ne pouvons qu'être d'accord !!

AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR

- **MOBILITES CYCLE MAA, MTES , ONF, DGER , établissements.** Au travers des mutations des IAE de l'ONF ou vers l'ONF, les représentants du personnel se sont exprimés sur les problèmes de dialogue social. Les réponses du DRH adjoints n'ayant pas été satisfaisantes, une suspension de séance a été demandée.
Une délégation syndicale issue de l'ensemble des OS décide de se rendre au cabinet du Ministre pour exiger un rendez-vous la semaine suivante avec le Ministre.
- **ACCUEIL EN DETACHEMENT**
- **INTEGRATION DANS LE CORPS DES IAE**

VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS SUR LE SITE DU MAAF

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

OU CONTACTER LA PERMANENCE

