

**Ordre du jour :**

- 1) Mobilités MTES
- 2) Mobilités MAA et établissements publics
- 3) Intégrations et accueils en détachement
- 4) Examen des recours
- 5) Questions diverses

Cette CAP, commencée le 6 juin 2018 à 9h00, s'est achevée le 7 juin 2018 à 12 h.

**Ouverture de la CAP par la présidente Mme LE QUELLENEC .**

Une minute de silence est faite à la mémoire de notre collègue décédé Thierry BALOUT.

**INTERVENTION LIMINAIRE du SNITEAT-UNSA:**

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

Madame la Présidente,

Notre intervention portera tout d'abord sur des sujets relevant purement de CAP IAE puis abordera des thèmes plus larges qui inquiètent nos collègues IAE.

**Les taux Pro/Pro**

Sur les taux Pro/Pro, la communication du tableau d'avancement 2018 ne peut toujours pas être faite. Ces 6 mois de retard occasionnent des grandes difficultés pour nos collègues qui souhaitent obtenir des postes de divisionnaire au MTES ou valider leur contrat de fin carrière, dont les CFC court.

Nous savons que le taux pro/pro des ITPE a déjà fait l'objet d'un arrêté, pour un taux de 11%.

Si nous comprenons la position de Mme la Secrétaire Générale de négocier avec la DGAFP les promotions pour l'ensemble des corps, il devient inadmissible que les IAE soient pénalisés parce que la DGAFP traîne à répondre pour un seul corps du ministère de l'agriculture.

C'est dans ce but que par courrier du 23 mai dernier, j'ai signalé au chef du SRH la nécessité d'avoir validation et publication de ce taux pour cette CAP. Sans quoi, nous serons contraints d'en référer directement au ministre. Je propose d'ailleurs à mes collègues de faire une démarche intersyndicale afin de faire aboutir ce sujet sans délais.

**Prochaine CAP IAE Hors Classe**

Nous avons lu avec attention la circulaire relative à la prochaine promotion IAE Hors Classe. C'est avec satisfaction que nous constatons une meilleure définition des années à retenir pour être éligible au vivier 2. Les distorsions de traitement selon les MAPS, constatées l'année dernière, devraient être évitées.

## **Documents et fonctionnement de la CAP IAE**

Le fonctionnement est satisfaisant et nous relevons avec satisfaction que la DGER a transmis le tableau mobilité au format « mobilo » même si cela ne concerne que 7 postes.

Cependant le fonctionnement peut être amélioré sur d'autres points suivants :

- le manque d'information des mobilités hors CAP. Le SNITEAT UNSA estime nécessaire d'avoir une totale visibilité sur l'ensemble des mutations.
- la transmission des documents présentés en CAP au minimum 7 jours avant la réunion. Ce délai est essentiel pour que nous puissions bien préparer nos instances. Le bon fonctionnement, salué l'année dernière par la secrétaire Générale, la fluidité des échanges, les débats parfois âpres mais toujours constructifs, en dépendent.

## **Plan d'action 2022 et devenir des CAP nationales**

L'utilité des CAP et pré-CAP, pour tous les sujets qu'elles traitent aujourd'hui, est remise en question. Nous comprenons mal, au vu de l'expérience que nous avons, comment substituer le bon fonctionnement de notre CAP pour d'obscures volontés de fluidifier ou simplifier de façon mécanique les CAP de tous les ministères. Dans ces réflexions en cours, la volonté de garantir une équité de traitement des collègues n'est pas abordée, ce qui nous inquiète fortement. Pour nous, il s'agit d'un point central.

Si améliorations il doit y avoir, celles-ci doivent cibler : une meilleure préparation, la mise en place de chartes de gestion pour tous, une meilleure efficacité d'exploitation des documents, le respect de règles décidées en amont et non vider les CAP des garanties qu'elles assurent aux agents.

J'aborderai maintenant des sujets plus transversaux :

### **Le RIFSEEP**

Pour le RIFSEEP, avez-vous une réponse sur la demande de dérogation du MAA ?

Il nous paraît urgent d'avoir une réponse. La liste des arrêtés d'adhésion au RIFSEEP de la DGAFP en date de mars 2018, indique toujours une application au 1<sup>er</sup> janvier 2018 !

Si aucune dérogation n'est possible, un groupe de travail doit se tenir au plus tôt afin d'avoir rapidement une visibilité sur les classements par groupes de fonction et les barèmes de primes. Je vous rappelle que nous demandons la tenue de ce groupe de travail depuis plus d'un an maintenant, sans l'obtenir !

En cas d'application, nous considérons que les collègues en mutations cette année doivent avoir des garanties sur le maintien de leur rémunération, n'ayant pu postuler en toute connaissance de cause sur leur poste.

Vous n'êtes pas sans savoir que les ITPE auraient obtenu une dérogation d'un an pour la mise en application du RIFSEEP. Comment pensez-vous que cette distorsion soit vécue dans les services où ITPE et IAE se côtoient ?

Comment espérez-vous un fonctionnement plus serein des DDI, si vous rajoutez de l'incertitude et des distorsions de traitement selon que l'ingénieur dépende du MAA ou du MTES ?

Comment assurer une certaine mobilité des agents à l'occasion des CAP si ces derniers ne peuvent anticiper clairement les conditions financières liées à des postes sur lesquels une mutation pourrait les intéresser ?

### **SEA**

Nous avons une nouvelle fois constaté qu'il y a un gouffre entre les bonnes intentions affichées lors du RETEX PAC de fin janvier et les demandes d'instruction dans l'urgence de la DGPE qui arrivent ensuite en cascade jusqu'aux DDI.

La dernière en date est le traitement 2016 du 2<sup>ème</sup> pilier (dossiers MAEC et BIO). Les services ont reçu une injonction d'instruire un maximum de dossiers en pleine campagne de télé-déclaration PAC, cela à la seule fin de donner un satisfecit au Ministre de l'Agriculture !

Le plus alarmant c'est que les services ont été mis inutilement dans l'urgence car des trains de paiement ont lieu toutes les 3 semaines !

Qu'est-ce que 3 semaines pour l'État, pour le ministre, quand on constate une mise en œuvre calamiteuse des outils informatiques et des réglementations depuis 4 ans ? Doit-on rappeler les multiples efforts demandés aux SEA pour pallier les retards, bugs informatiques et les corrections du Registre Parcellaire Graphique ?

Plus que les bonnes intentions, les actes, le bon sens, l'ouverture d'outils fonctionnels et à jour, la volonté de donner de la visibilité aux services sont les ingrédients qui permettront à l'État de conduire cette campagne PAC 2014-2020 dans de meilleures conditions.

### **Plan action 2022**

Outre la remise en cause des CAP, les médias laissent fuiter la mise en place d'une rémunération au mérite, le recours aux contractuels, des départs volontaires, etc.

Toutes ces annonces se font dans une concertation factice avec les organisations syndicales mais avec le souci d'un affichage vertueux pour le grand public : « redonner sens et confiance dans l'action publique », « moderniser », « donner de la souplesse », « offrir une fluidité », « environnement de travail modernisé ». Tous ces mots valises répétés à chaque sortie du gouvernement nous donnent l'impression de vouloir faire passer une réforme avec du verbe et des mots. Mais il en manque un, essentiel : concertation ?

### **Conclusion**

J'en termine sur ce constat général où l'action publique est plus en danger que réellement valorisée. Nous espérons être démentis par les réponses franches et concrètes que vous pourrez nous apporter.

Je vous remercie de votre attention

## **Réponses Mme. LE-QUELLENEC Noémie - Présidente de la CAP**

Sont repris ici l'ensemble des thèmes abordés par la présidente de la CAP suite aux déclarations liminaires des organisations syndicales (OS).

### **Taux pro/pro**

Le guichet unique de la DGAFP vient de confirmer au MAA un taux pro/pro maintenu à 11% pour les IAE sur les trois ans à venir. La rédaction de l'arrêté, global pour tous les corps, est engagé. La validation de l'annexe financière par les CPCM est en attente.

Dès publication de l'arrêté, le tableau d'avancement 2017 pourra être publié.

Cette confirmation tardive, certes insatisfaisante, a permis de valider des propositions portées par le MAA auprès de la DGAFP.

Par ailleurs sous réserve de confirmation, l'assiette des promouvables serait en hausse, ce qui signifie que le nombre de postes inscrits au TA pourrait augmenter. Cette petite marge, si elle est vérifiée, permettra d'inscrire les agents tombés du tableau (anciens TA), qui n'avaient pu être inscrites au TA 2017.

Les IGAPS ont communiqué auprès des collègues ayant fait une demande de CFC pour les rassurer sur la prise en compte effective de leur dossier au titre du TA 2018.

Compte-tenu du retard exceptionnel de transmission de cette information, 4 cycles de mobilité à partir du cycle d'automne seront donnés aux agents inscrits sur ce tableau 2018 (et non à partir de la CAP de décembre 2017 où le tableau aurait dû être validé).

Pour le 4<sup>ème</sup> cycle, l'examen des promotions sera fait au cas par cas, l'objectif étant d'avoir le maximum de promotions validées avant ce dernier cycle (printemps 2020).

### **RIFSEEP**

Il n'y a pas de retour de la DGAFP sur la demande du MAA de dérogation à l'application de ce nouveau régime indemnitaire. Le MAA confirme que le MTES a obtenu un report du RIFSEEP pour les ITPE, pour la raison que ceux-ci touchent leurs primes l'année n+1 ce qui n'est pas le cas au MAA.

Une fois que la réponse sur la demande de dérogation sera faite par la DGAFP, (que le MAA anticipe comme négative), le MAA organisera la concertation via un groupe de travail adéquat.

L'UNSA intervient pour dire ne pas vouloir avoir une application rapide et mécanique du RIFSEEP, si une mise en œuvre tardive devait avoir lieu. La DGAFP a accepté, pour d'autres corps (IPEF, ISPV,...), des délais de mise en œuvre pour éviter les effets compliqués des retards d'application.

La présidente rappelle que, pour les corps déjà au RIFSEEP, le principe du maintien du niveau de rémunération a été appliqué (cadre des garanties), et qu'il n'en sera pas autrement pour les IAE. Pour ce corps, la difficulté majeure réside dans la transformation d'un régime indemnitaire basé sur des règles statutaires à un régime indemnitaire fonctionnalisé.

L'UNSA rappelle le besoin de visibilité des collègues qui souhaitent faire mobilité. L'incertitude sur le niveau de rémunération lié au poste crée des blocages ou une autocensure de mobilité. L'administration est consciente de cette nécessité.

### **PRIME SPECIALE POUR LES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU MAA:**

La présidente expose la problématique soulevée par les OS : la Prime spéciale est versée aux agents en poste dans l'enseignement supérieur du MTES (depuis la révision de l'arrêté PS), et pas dans l'enseignement supérieur du MAA, créant ainsi une inégalité de traitement entre agents.

Le MAA est bien conscient que les agents subissent des pertes financières importantes en faisant mobilité vers l'enseignement. Pour autant, le MAA considère ne pas pouvoir porter une demande de révision de l'arrêté PS alors que la DGAFP étudie la demande de dérogation concernant le passage au RIFSEEP. Ces deux demandes simultanées ne seraient pas entendables par la DGAFP, qui prône le RIFSEEP.

### **ACTION PUBLIQUE 2022**

Sur le chantier Action Publique 2022 l'administration ne connaît pas encore les orientations définitives du gouvernement. L'indemnitaire et les primes sont des sujets examinés. Sur les primes au mérite, rien n'est fixé : primes individuelles, résultats collectifs (structure, services). En l'absence d'éléments à ce stade la DGAFP pousse les ministères à la bascule des différents corps au RIFSEEP.

Mesures RH d'Action Publique 2022 : conclusions prévues cet automne

- conditions du dialogue social (dont rôle des CAP)
- contractuels, place des contractuels dans la FP, modalités de recours au contrat, équilibre statut - contrat
- rémunération
- parcours de carrière (public, privé).

Concernant la concertation, la secrétaire générale tient des groupes de travail avec les OS, plutôt pour information de ces dernières, le travail ayant lieu à un niveau supra (Fonction Publique).

Certains sujets vont se recouper entre différents corps de niveau équivalent, la recherche de cohérence est souhaitée par le MAA. Les notes conjointes en sont le reflet, d'autres points restent à améliorer pour harmoniser nos conditions de gestion au bénéfice des agents.

Pour le MAA, le niveau national des CAP est important.

### **IMPACT DU PPCR SUR LES CHEFS DE MISSION :**

Avec la création du 3<sup>ème</sup> grade IAE HC, il y a désormais 2 modes d'accès à un « 3<sup>ème</sup> grade » pour les IAE. L'administration regarde de nouveaux critères de sélection des agents pouvant exercer ces fonctions de chef de mission.

Le MAA considère qu'il y a une logique à dérouler une carrière comme chef de mission puis dans le grade HC. Le statut d'emploi permettrait de reconnaître des agents plutôt jeunes qui prendraient des responsabilités assez tôt, leur déroulé de carrière évoluerait ensuite vers le 3<sup>ème</sup> grade.

Le MAA confirme par ailleurs que le quota des chefs de missions est maintenu.

Critère envisagé:

Un premier recensement d'agents IDAE sur leur deuxième poste de niveau 3 a été fait auprès des structures. L'évolution proposée consisterait à examiner aussi le cas d'IDAE obtenant un premier poste de niveau 3. Un deuxième recensement d'agents est en cours en ce sens.

### **PARCOURS PROFESSIONNELS**

La révision de la circulaire parcours pro est bien inscrite dans la feuille de route sociale cette année. Un premier GT serait prévu en juillet, un deuxième à l'automne. Le MAA indique qu'il sera vigilant sur les effets de bords d'un changement de doctrine. Cette nouvelle circulaire ne pourra donc pas être appliquée à la prochaine CAP d'automne, le but étant de la stabiliser.

Parmi les sujets considérés comme prioritaires dans cette réflexion : les postes en SEA et les secteurs « peu attractifs ».

### **RESPECT DE LA CHARTE DE GESTION IAE**

Pour ce qui concerne l'application de la charte, les messages sont portés aux structures et directeurs. Les OS alertent l'administration et les IGAPS sur des écarts constatés préjudiciables aux agents.

Pour l'administration, un temps d'appropriation de cette charte reste nécessaire, elle considère cependant que les mécanismes de contrôle sont suffisamment bien ordonnés pour que les « erreurs » d'application soient gommées.

### **CRITERES DE PRIORITE DES MOBILITES :**

Le MAA fait le constat pour cette CAP que des structures ou des agents ont procédé tardivement à des changements tardifs sur les demandes de mobilités, ce procédé rend la gestion de la CAP particulièrement compliquée et n'est pas à encourager. L'intégration au dernier moment d'éléments nouveaux ne permet pas un fonctionnement serein, d'où un report de ces situations en expertise.

De plus, un agent qui arrive dans une structure non informée de ses priorités « légales » peut se trouver en difficulté et avoir des problèmes de fonctionnement. A éviter. Et ce n'est pas souhaitable car ce sont des situations que l'on peut retrouver à la prochaine CAP parce que la mobilité se passe mal.

Le bon fonctionnement d'un service et une bonne mobilité dépend d'une confiance entre l'agent et sa future hiérarchie.

Le but est de limiter les abus de certaines structures. Les règles vont être rappelées et mieux diffusées via le réseau des IGAPS. Le MAA prône la transparence des avis.

#### Pièces justificatives :

Il y a aussi plusieurs sujets de pièces justificatives à fournir et à clarifier. Notamment les éléments médicaux qui sont soumis à confidentialité. Les agents doivent donner les pièces nécessaires. La remontée des rapports sociaux se fait par le réseau des Assistants sociaux, et cela est jugé sain.

Les télé-déclarations : Certes, il y a parfois des délais pour obtenir les pièces (médicales par exemple), et les collègues ne peuvent ajouter les pièces au télé-portail. La transmission de pièces justificatives après fermeture du portail de déclaration peut se faire par le biais des secrétaires des IGAPS lorsque ces pièces n'ont pu être obtenues avant la télé-déclaration.

Information des mobilités entre 2 CAP : c'est un objectif que l'administration veut mettre en place. Mais c'est compliqué pour un corps important avec beaucoup de mouvements comme celui des IAE.

Le maximum est fait pour que ce soit effectif pour la prochaine CAP. Etre exhaustif n'est pas possible.

### **Condition de détachement dans le corps des attachés à la DGER:**

Le détachement dans le corps des attachés est une possibilité pas une obligation. Le détachement est obligatoire si le poste n'est pas compatible avec les missions du corps.

Si le corps permet d'exercer la mission, il n'y a pas de détachement automatique ou obligatoire. A la CAP d'IAE, les conditions d'entrées dans le corps des IAE sont bien analysées.

Un travail en cours avec la DGER sur un cas particulier est engagé.

## **ONF**

Mission d'expertise ONF : MM LILAS et BIANNIC font partie de la mission. Le rapport est en cours d'achèvement. La date de sa remise est proche. Il n'y a donc pas encore de révélations possibles sur les recommandations du rapport.

Le premier axe du rapport : Expertise le point d'équilibre entre les fonctions réalisées par des fonctionnaires et celles par des agents du secteur privé (encadrement, administratif, terrain ;..)

Le second axe : réflexion sur la GRH : rythme de parcours, promotions, analyse des métiers considérés comme techniques (Resp. UT (RUT)) et métiers de police.

Un échange OS / dircab devrait avoir lieu après remise du rapport.

### Déprécarisations à l'ONF :

L'ONF n'avait pas souhaité s'inscrire dans ce dispositif compte tenu de la nécessité de contrôler sa masse salariale. Le concours a cependant eu lieu et le DG a obtenu une dérogation pour titulariser ses deux agents sur leur poste.

### Appel spécial à candidatures paru le 5 juin (veille de la CAP des IAE !!!)

Il n'y a pas de postes ouverts à cette mobilité car le contrôleur financier a bloqué les parutions en raison du plafond d'emploi de fonctionnaires à l'ONF qui a été atteint. De plus, les représentants de la CAP des cadres techniques ont démissionné ce qui a nécessité de remettre en place des CAP.

L'ONF a privilégié l'attente, et un appel à candidatures restreint uniquement pour les postes très urgents, réservés en interne, dans l'attente de meilleures conditions permettant l'examen de mobilités.

### **Primes des stagiaires IAE :**

Pour la question du temps partiel, c'est effectivement 75 % des primes qui sont appliqués et les agents sont bien informés.

### **Egalité Homme Femme :**

Les IGAPS sont attentifs aux promotions et à l'égalité de genre. Un point sera fait par les IGAPS sur ce sujet au moment des promotions.

C'est une priorité du ministère, engagé dans le label "égalité diversité".

### **Les SEA**

Pour ce sujet qui sera revu en CTM prochain, le MAA entend le constat des OS, des injonctions conduisant à tendre les services encore sur les pics d'activité métier...

La présidente rappelle les efforts faits pour les agents des SEA en matière de promotions, et que d'autres leviers, formation, RH doivent s'inscrire dans la durée.

### **Intervention du représentant MTES sur les levées de compteurs**

Rappel est fait des plafonds d'emplois, conduisant à comptabiliser les entrées une à une.

Les compétences des IAE sont recherchées. Des levées de compteurs seront faites lors de cette CAP.

Postes réservés services ou zone : la règle s'applique à tous les agents dans le périmètre MTES.

## Commentaires SNITEAT-UNSA :

Le dossier RIFSEEP reste très flou et la réponse ne peut pas nous satisfaire.

Le bénéfice de 4 cycles de mobilité pour les collègues au TA 2018 est une réponse satisfaisante à notre demande. Pour le plan d'Action 2022, il est clair que l'administration est plutôt ouverte à des évolutions, tout en souhaitant le maintien de CAP nationales

## RECOURS

10 recours sont examinés (moitié concernant le MAA, moitié MTES). Plusieurs de ces recours arrivés tardivement sont reportés à la prochaine CAP

A noter l'apparition de recours pour des refus de demande de télétravail.

## QUESTIONS DIVERSES

### **Clôture Liste Aptitude IAE 2017**

La Liste d'aptitude 2017 est quasiment clôturée. Cinq agents LA2016 qui n'ont pas concrétisé leur mobilité sur des postes de niveau IAE et dont le report a été assuré jusqu'alors, vont se voir proposer des postes restés vacants à l'issue de cette CAP. Il leur sera demandé de se positionner ou d'abandonner le bénéfice de la liste d'aptitude, ce qui permettra de clore cette dernière.

### **Clôture examen professionnel 2015/2016**

Sur les 48 lauréats, seuls 4 n'ont pas encore fait mobilité. Il leur reste les CAP d'automne 2018 et hiver 2019 pour trouver un poste. Le quota de promotions devrait être atteint.

### **Clôture du TA IDAE 2017**

Pour la première fois le TA IDAE sera saturé (ie : l'ensemble des postes budgétaires sera pourvu). Quelques agents tombés de tableaux antérieurs, ayant depuis fait mobilité sur des postes de niveau 2 ou plus, ne pourront être rattrapés de ce fait sur le TA 2017. Ils le seront sur le TA 2018.

### **Etat d'avancement des nominations de la promotion au grade d'ingénieur hors classe 2017**

Sur 117 agents promouvables, 2 ont refusé la promotion. 2 agents issus de la liste complémentaire seront rajoutés sur la liste 2018.

## **AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR :**

MOBILITES CYCLE MTES, MAA, ONF, Etablissements publics, DGER

ACCUEILS EN DETACHEMENT

INTEGRATION DANS LE CORPS DES IAE

# Déclaration Préalable UNSA Développement Durable CAP des ITPE

## 30 mai 2018

### 1- L'avenir des CAP

Vendredi 25 mai 2018, la DGAFP dévoilait le projet gouvernemental de transformation des CAP. Si la suppression de cette instance ne semble plus d'actualité, c'est le retrait de toute la substance de celle-ci qui se profile. Parallèlement, nous savons que depuis plusieurs semaines la DRH travaille en toute opacité sur de nouveaux processus de gestion visant à écarter du débat en CAP un maximum d'actes touchant au coeur du déroulement de carrière de nos collègues. Cette instance est la garantie de la transparence et de l'équité de traitement des agents dans leur désir de mobilité, de promotion, ou de recours face à une décision jugée injuste ou infondée. La CAP est la pierre angulaire de ce qui reste du dialogue social au sein de nos ministères. C'est une instance à laquelle les agents sont très attachés. La vider de son sens serait un pas décisif vers une dictature de l'Administration, le retour du fait du prince et du clientélisme. Est-ce par ce mode opératoire que l'Administration aboutira à « une fonction publique attractive et exemplaire, à un dialogue social plus fluide » tels que décidés lors du 1er Comité interministériel de la transformation publique ? Certainement pas. La ligne rouge est là ! D'autant plus que cela ne règlera pas les problèmes de mobilité ou de déroulé de carrière qui sont des conséquences des règles que l'Administration a mises en place (différence importante entre les régimes indemnitaires, baisse de rémunération en cas de mobilité, règle du 1 pour 1, taux pro/pro en constante diminution, etc.). Alors soyez certains, monsieur le président et chers collègues que l'UNSA mettra toute sa détermination dans le maintien des compétences des CAP.

### 2- Nouvelle méthode de travail de la CAP

La CAP d'aujourd'hui inaugure une nouvelle méthode de travail. Ainsi, la DRH entre dans le XXIème siècle avec la mise au point d'un outil informatique permettant à priori d'anticiper les mouvements de mobilité. Ce progrès que nous espérons réel pour les services de gestion, reste cependant très précaire. En effet, aucun outil ne peut à ce jour remplacer le travail d'étude des situations individuelles des ITPE réalisé avec les représentants du personnel (motivations des avis défavorables, situations sociales particulières, concrétisation des promotions, ...). Or, les incidences de ce travail au cas par cas qui justifie l'existence de notre instance ont des conséquences en chaîne si importantes que le pré-travail effectué par l'outil reste encore peu exploitable. Par ailleurs, l'UNSA rappelle que les postes publiés étant fongibles, les situations nécessitant l'étude conjointe de plusieurs CAP sont très nombreuses. C'est pourquoi l'UNSA reste convaincue que la tenue d'une pré-CAP inter corps est nécessaire notamment entre le corps des ITPE et celui des attachés afin de garantir l'équité de traitement de tous les ITPE. Vous comprendrez donc que la suppression pour ce cycle de la pré-Cap est pour l'UNSA un recul social pour les ITPE et une preuve que la DRH cautionne les velléités de la DGAFP.

### 3- RIFSEEP : qui dit vrai ?

L'Administration nous a informée en mars 2018 par écrit du report du passage au RIFSEEP pour la filière technique au 1er janvier 2019. Nous avons alors espéré que l'année 2018 servirait enfin à étudier les options de la mise en paiement de l'année de retard des ISS, condition sine qua non à l'ouverture de discussions sur les modalités d'intégration des TSDD dans le RIFSEEP. Nous sommes à mi-année et à ce jour, même le site de la DGAFP, dernièrement mis à jour, mentionne toujours le passage au RIFSEEP pour la filière technique au 1er janvier 2018... Peut-être est-il déjà prévu un report à 2037 ? Qui devrions-nous croire : les Ministres ou le journal officiel ?

L'UNSA vous rappelle qu'en l'absence de solution sur le paiement de l'année de retard des ISS, elle s'opposera à l'ouverture des discussions sur les modalités d'intégration au RIFSEEP. De plus, l'UNSA refuse catégoriquement toute intégration bâclée et à moindre coût pour les ITPE au RIFSEEP, à l'instar de ce qui s'est passé pour les Attachés. Enfin, nous réitérons notre ferme opposition à l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM) dans le RIFSEEP au 1er janvier 2017 alors même que le corps des ITPE reste à la PSR et à l'ISS. Ce revirement de position de la DRH fragmente l'unité du corps des ITPE de façon inacceptable conduisant à des écarts salariaux au sein d'un même corps ce qui est contraire au statut général de la Fonction Publique. L'UNSA exige que les erreurs infligées au corps des TSDD servent de leçon à l'Administration.



#### **4- ISS et PSR : quand la gestion réglementaire des ITPE met en lumière l'inefficacité de la DRH**

Depuis trop longtemps le corps des ITPE n'a bénéficié d'aucune revalorisation indemnitaire. Ainsi, les coefficients hiérarchiques des ISS sont gelés depuis 2012 tandis que la dernière revalorisation de la PSR (symbolique) date de 2014 ! Cette situation scandaleuse est de plus renforcée par l'absence de traduction réglementaire du protocole PPCR pour les 1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> grades du corps des ITPE. En effet, alors que l'UNSA a obtenu au Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 26 septembre 2016 l'accord de la DGAFP de modifier le pivot d'ISS pour le 1<sup>er</sup> grade (passage du 7<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> échelon) et de modifier les textes indemnitaires pour prendre en compte la création du 3<sup>ème</sup> grade, rien n'a encore été publié par nos ministères ! Conséquence directe, les ITPE promus au 3<sup>ème</sup> grade depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 n'ont toujours pas reçu leur arrêté individuel ! L'UNSA enjoint l'Administration de sortir de son inefficacité chronique sur la rémunération des ITPE

#### **5- Promotions par tableaux d'avancement**

L'intégration de nos collègues IAM dans le corps des ITPE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 entraîne une augmentation de l'effectif du corps à compter de cette date. Il est donc inconcevable que les postes de promotion supplémentaires qui auraient dû être ouverts au titre des années 2017 et 2018 soient purement et simplement perdus. L'UNSA vous demande quelles sont les dispositions que vous avez prévues pour répondre à cet impératif ?

#### **6- A quand un plan de requalification pour les ITPE ?**

Les différents travaux ministériels relatifs au corps des ITPE ont largement mis en lumière le niveau de responsabilité exercé par les ITPE en général et les IDTPE en particulier. Plusieurs centaines d'entre nous exercent les mêmes fonctions que des IPEF. L'UNSA considère qu'à travail égal, salaire égal ! Si la création du 3<sup>ème</sup> grade obtenu grâce à l'action de l'UNSA permet de répondre en partie à ce principe ce n'est pas un solde de tout compte, loin de là. En effet, le contingentement de ce grade à accès fonctionnel et de son échelon spécial restent des freins à l'accès à un niveau de rémunération similaire à celui des IPEF à fonctions égales. Aussi, faute de pouvoir décontingenter rapidement ce 3<sup>ème</sup> grade, l'UNSA vous demande dans le cadre du chantier relatif aux ITPE ouvert dans l'agenda social de mettre en place un plan de requalification d'ITPE à IPEF. L'UNSA vous demande également de supprimer la barrière du nombre de présentations à l'examen professionnel d'IPEF celle-ci relevant de l'anachronisme

**VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS SUR LE SITE DU MAA**

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

**OU CONTACTER LA PERMANENCE**

