



CAP des IAE 1er mars 2017 Déclaration liminaire



Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La CAP qui s'ouvre aujourd'hui nous donne l'occasion de nous exprimer sur un certain nombre de sujets qui nous préoccupent :

- Campagne intercycles du MEEM

Pour la première fois lors d'une CAP d'hiver, nous n'examinerons pas les demandes de mobilité des IAE vers le MEEM, ce cycle ayant été supprimé. Enfin ... pas tout à fait, puisqu'après l'annonce de sa suppression, le ministère de l'Environnement a maintenu une campagne Intercycles pour les postes A+. Si les modalités de publication de ces postes, en cercle restreint, ont pu nous faire réagir fin 2016, il n'en reste pas moins que l'initiative évitait de tomber dans une totale opacité avec l'attribution de ces postes hors CAP. Nous vous remercions de nous faire savoir quel bilan est tiré par l'administration de cette expérimentation et si nous pouvons espérer un retour à la normale avec le rétablissement du cycle d'hiver du MEEM et une consultation classique des CAP.

- Accompagnement des carrières et des mobilités

L'organisation du RAPS s'est précisée ces dernières années. Si de nombreux collègues bénéficient de l'accompagnement d'un IGAPS, celui-ci est loin d'être de qualité homogène.

De plus, nous constatons toujours que l'accompagnement des IAE en poste au MEEM par l'IGAPS dédié est rarement efficace et ces collègues restent le plus souvent livrés aux pratiques des structures d'emploi au mépris des règles de gestion du corps.

Dans l'enseignement agricole, si les procédures et les interlocuteurs pertinents gagneraient à être clairement identifiés, en particulier pour les agents appartenant à des corps multidisciplinaires comme les IAE, pour lesquels l'enseignement peut n'être qu'une étape du parcours professionnel, le rôle des IGAPS devrait aussi être réaffirmé.

Enfin, les IAE de l'ONF ne bénéficient pas d'un suivi de carrière par un ingénieur général identifié et nous le déplorons. Nous demandons une nouvelle fois que le réseau des IGAPS s'intéresse et appuie les collègues de cet établissement.

De manière plus générale, améliorer et homogénéiser l'accompagnement des IAE quelle que soit leur structure de rattachement et rappeler à ces dernières les règles de gestion, nous paraît être une étape essentielle vers un corps d'ingénieurs cohérent doté, si l'on peut dire, d'une « forte personnalité » et bien identifié et reconnu par tous les employeurs.

- IAE de l'ONF

Nous notons tout d'abord que le recrutement de personnels de droit privé à l'ONF se poursuit, sur des postes de cadres avec une composante de service public administratif très forte, notamment des postes de responsables d'unité territoriale. Il s'agit de méthodes de recrutements contraires à l'article L.222-7 du code forestier régissant l'emploi à l'ONF. De plus, cette façon de procéder risquerait, très rapidement, de déboucher sur des parodies de CAPS, où nous serions amenés à nous prononcer sur des postes pour lesquels des candidats dépendraient non seulement des corps différents, mais même de

statuts d'emploi rigoureusement incompatibles ! De plus il y a eu un engagement très clair de Mme la Secrétaire Générale sur ce point lors de la réunion du 30 janvier 2017 au format CTM.

Quel est l'avis du ministère de gestion sur ces pratiques contraires au décret régissant l'emploi à l'ONF et qui réduisent les débouchés pour les IAE dans une période où les perspectives de carrière se réduisent pour eux ?

Par ailleurs, nous tenons à vous faire part des vives inquiétudes des IAE de l'ONF devant ce qui nous semble une nouvelle menace contre les statuts des personnels et les libertés individuelles. Des informations et des exemples concrets nous laissent craindre que la Direction Générale serait en train de modifier en catimini les conditions de recrutements des personnels, en instituant des pratiques managériales qui non seulement ne sont pas en accord avec le statut de la fonction publique, mais ne respectent pas les règles de cadrage en vigueur dans notre établissement.

La Direction Générale aurait en effet recruté, sans que les instances représentatives du personnel n'en soient informées, une société de conseil pour que tous les personnels qui postulent sur les postes d'encadrement (classement A) subissent un test de profil psychologique.

Nous avons demandé à la DRH de l'ONF si ceux qui refuseraient de se soumettre à ce test verraient leur demande de mutation rejetée ? Que deviendraient les données individuelles récoltées à l'occasion de tels tests ? Tous les cadres récemment recrutés ont-ils été soumis à ce test ?

EFA-CGC ne pourrait tolérer que de telles pratiques, qui ont été dénoncées et abandonnées depuis plusieurs années dans la plupart des grandes entreprises modernes, soient en voie d'être mises en œuvre très prochainement à l'ONF et une alerte a été déposée en ce sens auprès du Ministère chargé de la forêt et gestionnaire du corps des IAE !

Que pense notre ministère du recours à un prestataire extérieur dans la procédure d'examen des demandes de mobilité de tous les cadres A de l'Établissement ? Compte-t-il faire respecter à l'ONF les règles des CAP ?

- Liste d'aptitude IAE

Nous allons examiner aujourd'hui la constitution de la liste d'aptitude et nous ne comprenons pas le traitement infligé aux collègues de l'ONCFS :

Alors que le corps des techniciens de l'Environnement peine à trouver une voie de promotion, aucun de nos collègues de l'ONCFS ayant demandé leur inscription sur la liste d'aptitude n'a été retenu par le RAPS ! Pourtant, combien d'IAE peuvent se prévaloir d'être les interlocuteurs directs et réguliers des Préfets ou des procureurs ? ... de diriger un service départemental comprenant jusqu'à 18 agents et techniciens ?

Avec la modification des épreuves du concours IAE et la possibilité d'avoir une épreuve axée sur l'environnement, plus de 40 techniciens de l'ONCFS se sont inscrits au dernier concours, montrant ainsi, s'il en était besoin, cette volonté et ce besoin d'évoluer. Bien que fortement attachés à leur établissement, ils savent qu'en réussissant ce concours ou en demandant cette promotion, ils devront quitter leurs postes et l'ONCFS.

Il serait dommage que le MAAF se prive de ces IAE potentiels qui sont prêts à investir de nouveaux domaines et à apporter à nos services leur pragmatisme et leurs qualités de managers.