



**CAP DES IAE
6 et 7 juin 2018**

COMPTE-RENDU



La CAP est présidée par Noémie Le Ouellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, en présence de Martial Pineau, chef du bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statut d'emploi, et des IGAPS en charge du corps.

Suivent les déclarations liminaires des organisations syndicales représentant les IAE, dont :

[Déclaration liminaire d'EFA-CGC – CFTC ici](#)

Principales réponses de l'administration

Taux Pro/Pro et Tableau d'Avancement -TA- 2018 :

L'administration annonce que le taux promu / promouvables a été fixé à 11% pour le passage au grade d'IDAE pour les années 2018 à 2020. Le TA 2018 devrait donc être publié prochainement, conformément au projet établi en CAP de novembre 2017.

Si la hausse du nombre d'agents promouvables est confirmée, cela permettra un peu de souplesse dans la gestion des « retours de tableaux » potentiels.

Tous les collègues devant bénéficier d'un « contrat de fin de carrière -CFC- court » pour 2018 ont déjà été informés de leur promotion par leur IGAPS.

S'agissant du délai de 2 ans pour faire mobilité, et eu égard au retard pris, l'administration accepte le principe d'y déroger, exceptionnellement. Les agents inscrits au TA 2018 pourront donc bénéficier, au cas par cas, d'un cycle de mobilité supplémentaire, soit le cycle du printemps 2020, s'ils démontrent qu'ils sont entrés dans une démarche active de recherche de poste dès à présent.

EFA-CGC - CFTC note avec satisfaction que l'inscription au TA 2018 des collègues qui candidataient sur des postes de niveau 2 au MTES à cette CAP a bien été prise en compte, malgré une publication historiquement tardive des taux Pro/Pro.

Nous encourageons vivement les collègues devant faire mobilité pour valider leur TA à ne pas attendre le cycle du printemps 2020...

RIFSEEP :

Le MAA n'a toujours pas obtenu l'accord de la DGAFP pour la dérogation sollicitée pour les corps des TSMA et IAE, contrairement au MTES (dont la dérogation, d'un an, est liée aux modalités de perception de la prime ISS avec un an de décalage).

L'administration indique que conduire de telles modifications majeures est très complexe (définition des groupes de fonctions, simulations financières ...), d'autant que le MAA est

protecteur et a pour objectif d'éviter les pertes financières annuelles pour les agents. Les travaux sont très lourds, ce qui impliquerait probablement du retard pour la mise en œuvre, si la date du 01/01/2018 était maintenue en fin de compte pour le passage des IAE au RIFSEEP. En pareil cas, il est possible, afin d'éviter la rétroactivité, de repousser les délais de mise en œuvre (à l'exemple de ce qui est fait actuellement pour les IPEF et ISPV).

Vos représentants EFA-CGC - CFTC seront très attentifs à ce que des délais contraints ne viennent pas abrégé la concertation sur ce sujet essentiel pour les agents. Ils veilleront à ce que les garanties individuelles des agents soient bien respectées, à la date réelle de mise en œuvre (notamment sur la part « fonctions »).

Un chantier d'Action Publique -AP- 2022 porte sur la rémunération mais l'administration du MAA ne sait pas dire aujourd'hui si c'est susceptible de remettre en cause le RIFSEEP, sachant que pour l'instant la DGAFP incite le MAA à poursuivre ses démarches de passage au RIFSEEP pour tous les corps.

Prime Spéciale pour les établissements d'enseignement supérieur :

La prime spéciale a fait l'objet d'un arrêté au MTES afin de couvrir des opérateurs, mais le MAA considère que c'est par erreur que le texte a également intégré les établissements de l'enseignement supérieur MTES, alors que ceux du MAA n'en bénéficient pas. Elle reconnaît que cela pose problème pour les collègues en poste dans l'enseignement, mais également que cela dissuade ceux qui souhaiteraient rejoindre ces postes.

Dans ses demandes à la DGAFP, le MAA priorise la dérogation au RIFSEEP ; il lui paraît difficile de demander en même temps une modification de primes existantes. Néanmoins le projet du MAA reste de faire converger les primes pour fluidifier les carrières, avec les moyens dont il dispose.

EFA-CGC - CFTC signale l'impact pour les collègues de l'enseignement supérieur qui perdent de l'ordre de 1200 € par mois. La situation actuelle méconnaît le principe d'égalité de traitement et ces différences de primes freinent véritablement les parcours de carrière.

Statut d'emploi de Chef de mission :

En ayant promu de nombreux chefs de mission au grade d'IAE hors classe, l'administration doit envisager d'adapter les règles de gestion du statut d'emploi, sur les critères liés à la carrière. En particulier, les chefs de mission qui prennent des responsabilités assez tôt, pourraient désormais bénéficier de ce statut d'emploi.

Pour 2018, il y a eu un premier appel aux structures pour faire remonter les dossiers des collègues qui sont sur un second poste de niveau 3 (règle actuelle). Pour compléter, les IGAPS ciblent à présent ceux qui sont sur un premier poste de niveau 3 depuis 3 à 4 ans.

Parcours Professionnels

L'administration annonce qu'une révision de la note de service sur les parcours professionnels au MAA est prévue. Une première réunion en juillet devrait permettre d'aborder le sujet de la valorisation des carrières en SEA. Puis à l'automne, la question des zones ou services peu attractifs sera débattue.

Gestion de la PAC :

L'administration reconnaît que la situation reste dégradée pour les agents, les actions du « plan RH » et du « plan Retex » n'étant pas toutes abouties.

En ce qui concerne la mise en place d'un réseau d'experts sous l'égide de la DGPE, l'administration ne dispose pas de la réponse pour l'instant.

Nous ne manquerons pas de rappeler cet engagement lors du prochain CTM.

Action Publique -AP- 2022:

La concertation pour AP2022 a lieu au niveau national avec des représentants des différentes centrales syndicales. Le MAA tient informés les représentants syndicaux au CTM dans le cadre du groupe de travail dédié, tant au sujet des métiers et des missions, que des ressources humaines.

Les conclusions sont prévues à l'automne, pour une prise en compte dans le projet de loi de finance et une déclinaison législative dès 2019.

L'administration souhaite que « ces chantiers apportent plus de cohérence entre les maisons d'emploi et les corps, au bénéfice des agents ». Le MAA a par ailleurs fait valoir l'importance du niveau national pour ses CAP.

ONF :

Une mission de 4 IGAPS a été désignée en décembre 2017 pour formuler des recommandations au ministre pour l'ONF.

Elle s'est déroulée au premier semestre, y compris avec des déplacements sur le terrain dans 2 directions territoriales, et le rapport est en cours de finalisation.

Deux grands axes de recommandations y seront développés :

- L'expertise du point d'équilibre entre les métiers de fonctionnaires et ceux pouvant être ouverts aux salariés de droit privé avec en particulier un volet sur les TFT (3200 agents concernés).
- Le volet RH, pour les parcours professionnels des salariés comme des fonctionnaires, avec en particulier une analyse du métier de RUT.

En ce qui concerne les métiers, un focus sera fait sur l'analyse des métiers techniques et l'exercice des missions de police.

Déprécarisation IAE pour les personnels de l'ONF :

Nathalie Cantin indique que l'ONF n'a pas souhaité s'inscrire dans le dispositif pour la session 2017 du concours de déprécarisation, compte tenu de la nécessité de contrôler la masse salariale de fonctionnaires.

Toutefois, pour les 2 lauréats du concours actuellement en poste à l'ONF, elle informe la CAP que le Directeur Général a obtenu une dérogation auprès du contrôleur financier afin de les titulariser sur leur poste à l'ONF.

EFA-CGC - CFTC se félicite que les démarches engagées pour soutenir ces 2 collègues trouvent ainsi une issue favorable.

Appel spécial de candidatures :

Le contrôleur des finances publiques refusant toute nouvelle entrée, l'ONF n'avait pas de possibilité d'ouverture de poste au printemps.

L'ONF a donc choisi de ne pas faire d'appel à candidature, hormis pour les postes les plus urgents ... par appel spécial paru la veille de la CAP !

Nathalie Cantin explique que cet appel de candidatures, justifié par l'urgence, sera réservé à l'interne... avec des agents déjà pressentis !

EFA-CGC - CFTC considère que ces décisions bafouent une nouvelle fois le rôle des CAP et risquent de conduire à des choix toujours plus opaques.

Mme Cantin précise alors que la CPS des IAE de l'ONF pourra être consultée, notamment au sujet des promotions qui pourraient découler des mobilités.

Bonne note en est prise, mais cette procédure reste selon nous très insuffisante.

EFA-CGC – CFTC fait par ailleurs remarquer qu'une douzaine de mobilités d'IAE demandant à sortir de l'ONF seront examinées aujourd'hui, ce qui devrait ouvrir des possibilités d'accueil d'IAE entrants, et aurait dû être pris en compte par l'ONF.

Déprécarisation / primes pour les stagiaires :

L'administration indique que la position du MAA est d'appliquer les conditions de titularisation connues des candidats, et établies en transparence avec les représentants du personnel.

Ainsi, la limitation à l'IM 400 pour le calcul de la Prime Spéciale n'est pas retenue et la situation des agents concernés est en cours de régularisation.

Pour la question du calcul de salaire pour les personnels à temps partiel, l'administration s'en remettra aux jugements dans les procédures en cours.

EFA-CGC - CFTC rappelle toutefois que les actions juridiques en cours n'empêchent pas le Ministère d'avancer sur le sujet dans le cadre de la labellisation « égalité femme-homme » et d'intervenir pour une clarification de la réglementation permettant un retour au bon sens dans ce dossier.

Egalité professionnelle dans le cadre des CAP :

Conformément à notre demande, les IGAPS s'engagent à faire l'exercice de fournir des éléments genrés en CAP pour permettre d'évaluer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des promotions.

Examen des mobilités MAA et MTES

L'équipe EFA-CGC – CFTC adresse un message personnalisé et détaillé à chaque IAE qui lui a confié son dossier !

Nous n'élaborons, volontairement, pas de tableaux de résultats. Les résultats officiels publiés par le MAA sont pour nos lecteurs la garantie d'informations fiables.

A noter :

Les modalités de diffusion des résultats des CAP ont changé : l'administration ne publie plus que les informations relatives aux candidats ayant recueilli en CAP un avis favorable (éventuellement sous réserves).

Les arbitrages sont annoncés pour le 25 juin.

EFA-CGC - CFTC vous rappelle qu'il est impératif de prendre contact avec le service d'accueil, pour un rendez-vous ou un entretien téléphonique, sans quoi votre candidature sera irrecevable.

Pour les collègues ayant des « priorités légales » à faire valoir, il est important que les pièces justificatives soient fournies au plus tôt (via l'IGAPS quand le portail de télé-candidature est

fermé). Pour l'administration il semble préférable que l'agent soit transparent dès le début de sa démarche de mobilité avec le service d'accueil. A noter que certains éléments remontent directement par le réseau des assistants sociaux.

N'hésitez pas à contacter vos représentants EFA-CGC - CFTC pour vous aider dans vos démarches de mobilités et/ou de reconnaissance de priorités.

Mobilités MTES - Compteurs :

Le MTES est contraint par des plafonds d'emplois et flux d'entrée. Les postes notés « réservés » (zone ou service) correspondent à une volonté au niveau régional de respecter des plafonds.

Le MTES indique que les compétences des IAE sont recherchées dans ses services et qu'ils essaient de lever les compteurs autant que possible, pour faire venir des IAE dans leurs structures.

Des compteurs sont notamment levés en séance, y compris pour des collègues inscrits au Tableau d'Avancement 2018.

Intégration et accueil en détachement

10 demandes de **détachement** reçoivent un avis favorable, dont 2 avec réserves.

6 avis défavorables sont formulés.

1 dossier est reporté.

S'agissant des demandes **d'intégration**, 6 avis favorables sont prononcés.

4 avis défavorables sont rendus, dont 2 demandes d'intégration directe, qui nécessitent de passer par une période en détachement (pour lequel la CAP se prononce favorablement).

2 dossiers sont reportés.

L'administration rappelle que le détachement est une possibilité offerte à l'agent et non une obligation, hormis si le corps d'origine ne permet pas d'exercer les fonctions du poste d'accueil. Le détachement est envisageable pour toute personne ayant le niveau requis pour occuper le poste. Après un détachement de 2 ans, une intégration peut être envisagée.

La position des IGAPS vis à vis des demandes de détachement pour des « PLP chef de travaux » a évolué : ils considèrent que le détachement peut être accepté pour préparer leur futur parcours professionnel, s'ils ont assez d'ancienneté.

En cas de demande de détachement IDAE sur un poste classé 1, la décision sera défavorable, sauf cas particuliers exceptionnels.

Examen des recours

Sur les 11 recours évoqués, 9 font l'objet d'un report pour permettre une expertise IGAPS.

Télétravail :

Plusieurs recours relatifs à des refus de demande de télétravail font l'objet d'avis partagés.

L'administration considère que le télétravail doit avancer de façon progressive et que les choses doivent évoluer en fonction des retours d'expérience. Les outils (ex : visioconférences) prennent du temps à être déployés, et les organisations de service ne peuvent être changées d'un coup.

EFA-CGC - CFTC considère que certaines directions de structures mettent des freins au

développement du télétravail, en produisant notamment des notes de services restrictives, et que la hiérarchie directe doit être écoutée, pour permettre une analyse au cas par cas des impacts sur l'organisation du service.

De plus, le télétravail permet de limiter les déplacements et donc concourt à une meilleure maîtrise du risque routier et de l'impact environnemental.

Vos représentants EFA-CGC - CFTC restent à votre écoute :

Hélène DUCHEMIN, titulaire CAP IAE MAA
06 03 92 08 88 – helene.duchemin@efa-cgc.com

Lionel RICHUILLEY, titulaire CPS IAE ONF, suppléant CAP IAE MAA
06 12 53 28 65 – lionel.richoilley@onf.fr

Géraldine CHADIRAT, experte CAP IAE MAA
06 20 49 36 84 – geraldine.chadirat@haute-garonne.gouv.fr

Valérie BOYE, experte CAP IAE MAA
06 69 28 09 53– valerie.boyé@efa-cgc.com

L'union EFA-CGC - CFTC vous soutient et vous remercie de votre confiance !



Membres de l'Alliance du Trèfle

