



CAP des IAE
28-29 novembre 2018
Déclaration liminaire



Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

Cette CAP est la dernière de cette mandature et c'est donc l'occasion de faire un bilan du chemin parcouru en 4 ans pour les IAE et de lancer des perspectives pour les prochaines années.

La circulaire sur les parcours professionnels de catégorie A, la charte de gestion des IAE et la mise en place du grade Hors Classe ont permis de clarifier les modalités de gestion du corps et d'ouvrir de nouvelles opportunités pour les carrières de nos collègues.

La mise en œuvre n'est malheureusement pas toujours aboutie, non pas par manque de volonté de notre ministère, mais en premier lieu à cause des contraintes de gestion qui pèsent sur la Fonction publique de l'Etat.

- Mobilité

A quoi bon affirmer que corps des IAE a une vocation interministérielle et inciter les collègues à diversifier leur parcours, alors que les plafonds d'emploi et autres politiques de repli des établissements entravent leurs mobilités ? A titre d'exemples :

-En dépit d'un assouplissement, les IAE qui demandent une mobilité vers le MTES restent suspendus à l'éventualité de la levée du compteur.

-Il y a zéro entrée d'IAE à l'ONF à la CPS du 7 novembre dernier !

Les primes, toujours pas harmonisées, découragent les IAE de faire mobilité à l'International ou dans l'Enseignement supérieur agricole alors que nos collègues des corps A+ qui évoluent sur ces mêmes postes ont vu depuis longtemps ce problème résolu.

Le RIFSEEP, dans le contexte et avec les arbitrages budgétaires que nous connaissons, ne sera certainement pas la panacée, mais il est d'autant plus urgent de travailler à sa mise en place qu'il nous est de toute façon imposé. Quand et de quelle manière allez-vous ouvrir la réflexion afin que la mise en place du dispositif ne soit pas bâclée, au détriment des agents ? Et sur l'année 2018, comment sera calculé le solde de prime versé en décembre ?

- Divisionnariat :

Le taux propo, arrêté tardivement cette année, est resté stable à 11%.

Nous ne pouvons pas nous en réjouir puisque le tableau d'avancement 2018, pour la première fois depuis plusieurs années, se révèle trop étroit. Nous en avons la preuve avec le nouveau système inventé par nos IGAPS, qui reporte à une autre date les retours de tableaux antérieurs. Nous sommes choqués de cette décision unilatérale qui frappe nos collègues sans aucune annonce préalable.

Faut-il rappeler ici que la souplesse introduite il y a une dizaine d'années, résulte d'une situation bien comprise par l'Administration et les IGAPS de l'époque : la difficulté croissante pour les collègues de faire une mobilité *ad hoc* dans les 2 ans d'inscription au

tableau, alors que les postes budgétaires se réduisent et que la concurrence des autres corps est forte sur des postes devenus de plus en plus généralistes.

Un retour en arrière si brutal met encore une pression supplémentaire sur l'avancement des IAE, ce qui est déloyal vis-à-vis de ceux qui, depuis des années, ont laissé passer en toute confiance les deux ans de leur inscription.

Ne serait-il pas préférable de s'interroger sur l'urgence de promouvoir des agents qui sont en deçà du pivot ?

- **Grade Hors Classe :**

La mise en place du grade Hors Classe permet à nos collègues de sécuriser des parcours professionnels sur des postes à haute responsabilité.

Ce grade était d'autant plus nécessaire avec l'allongement des carrières et l'absence de renouvellement des générations : 70% des agents du ministère ont plus de 50 ans !

Il reste à parfaire le fonctionnement et les modalités d'accès, notamment sur la reconnaissance des fonctions du vivier 2.

Par ailleurs, l'équité doit d'emblée y être respectée entre les femmes et les hommes. Alors que près de 30% de femmes sont présentes dans la population promouvable, les listes 2017 et 2018 n'en comprenaient que 23%, et le projet de liste 2019 qui nous est présenté aujourd'hui, régresse à 16%. Nous ne pouvons pas croire que seulement 7 femmes ont exercé les fonctions requises. EFA-CGC – CFTC avait pourtant relevé cette injustice, dans un Ministère qui prétend au label égalité-diversité !

Dans ce même cadre, la note de service actuelle nous semble inégalitaire vis-à-vis des IAE déprécarisés ayant exercé, en tant que non titulaires, des fonctions du vivier 2.

Enfin, l'information doit être délivrée dans toutes les structures, c'est une évidence. Pourtant, alors que nous l'avons déjà soulevé l'an dernier, l'ANSES pour la 2^{ème} fois a « omis » de diffuser la note dans les services ! Aucune proposition n'a été faite par cette structure cette année encore ! Nous demandons des explications.

- **A l'ONF**

L'actualité dans cet Etablissement nous oblige à relever les sujets suivants :

Les représentants d'EFA-CGC ont eu connaissance d'une démarche engagée par la MAPS pour apporter un meilleur soutien, aux IAE notamment, pour leur parcours professionnel.

Si celle-ci devait se vérifier, elle répondrait à une demande récurrente de notre part pour que les 400 IAE en poste à l'ONF aient le même soutien et les mêmes conseils que tous les autres. Nous nous interrogeons cependant sur les objectifs de cet accompagnement, notamment sur les rumeurs de repositionnement des IAE et de la fin de position normale d'activité (PNA) à l'ONF.

Par ailleurs, nous déplorons que l'ONF continue de proposer au tableau de divisionnaire une liste trop courte de collègues et applique de façon restrictive les règles de contrats de fin de carrière.

Enfin, nous attirons l'attention du Ministère sur le nouveau processus de gestion des mobilités, qui n'a fait l'objet ni d'une information aux CAP, ni d'une déclaration potentielle à la CNIL. Il consiste à utiliser des questionnaires ou des tests de psychologie comportementale, tandis que les responsables des ressources humaines ont été formés à l'interprétation des résultats, ce qui ouvre *de facto* à un « fichage » des personnels.

- Quel avenir pour le corps des IAE ?

Pour assurer le renouvellement des générations, il est nécessaire de définir une vraie politique de recrutement au niveau des écoles. Ceci donnerait un nouvel élan au corps par la transmission de compétences permettant un niveau de service cohérent avec les missions du Ministère et de ses Etablissements publics.

Nous ne pouvons terminer sans évoquer les inquiétudes de voir supprimer, par le programme Action Publique 2022, les principales prérogatives des CAP.

C'est oublier le travail de ces instances où les cas individuels sont expertisés avec la plus grande attention et où l'on peut s'assurer de l'application de règles équitables. C'est dans les CAP que se tissent des liens de confiance entre les représentants des personnels et l'Administration et où la gestion humaine prend le dessus sur la gestion des effectifs.

En outre, les pressions exercées sur plusieurs de nos collègues de grade Hors Classe les ont conduits à renoncer à leur candidature aux élections à la CPS ONF, et par ricochet à la CAP des IAE.

Ceci interroge quant à la considération portée à ces instances et plus généralement au dialogue social.

En conclusion, dans le contexte actuel de rigueur et au vu des dossiers de recours que nous allons examiner, il est plus que jamais indispensable d'offrir des perspectives de carrière valorisantes, tout en reconnaissant aux agents le droit de faire une pause dans leur parcours.

Cela ne peut se faire qu'avec un Ministère bienveillant mais aussi courageux et sachant se montrer ferme envers l'ensemble des employeurs pour l'application des règles de gestion de notre corps.