



CAP DES IAE – 28-29 MAI 2019

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, nous tenons à remercier Jean-Pierre Lilas pour le travail réalisé ces dernières années au sein de la présente commission. Nous lui souhaitons le meilleur pour sa nouvelle mission et formulons des vœux pour que son successeur poursuive dans le même esprit.

Nous avons bien pris note du décalage de prise de poste au 1^{er} octobre (au lieu de la date habituelle du 1^{er} septembre) du fait du passage au système RenoiRH. Cela a été explicité dans la note de mobilité. Nous demandons cependant à notre ministère la plus grande bienveillance pour les agents qui seraient en grande difficulté par rapport à cette règle à caractère exceptionnel.

Alors que notre ministère affirme être vigilant sur l'équité de traitement entre les maisons d'emploi, nous constatons encore une fois des dérives inacceptables.

• Dans le cadre des mobilités tout d'abord :

- il faut mettre de l'ordre dans la « gestion » des priorités légales par certains services d'accueil. En effet, pour plusieurs candidats ce printemps, des services — du MTES notamment — ont remplacé un avis initialement favorable en avis défavorable en prenant conscience du « risque » de voir arriver en lieu et place du candidat qu'ils avaient classé n° 1 un candidat porteur d'une priorité réglementaire en raison d'un rapprochement de conjoint ou d'une situation personnelle ou professionnelle sensible... Certains candidats porteurs de priorités ont même été invités à modifier leur classement, voire à retirer leur candidature ! Il doit être mis fin à ce type de chantage malsain. La réglementation s'impose à tous les acteurs de la mobilité, employeurs comme représentants des personnels. Des instructions doivent être données pour que les services d'accueil n'aient plus connaissance du classement des vœux des collègues.
- l'examen des demandes de rapprochement de conjoints doit être fait avec tout le sérieux que nécessite la situation. Un agent ne peut travailler sereinement dans des conditions d'éloignement qui durent des années... comme une histoire sans fin. Par ailleurs, nous devons collectivement nous questionner sur les conséquences dramatiques éventuelles en lien avec le risque routier auquel sont souvent exposés les collègues dans cette situation.
- depuis le 3 avril 2019, il est obligatoire de publier les emplois vacants sur l'espace numérique « Place de l'emploi public », commun aux trois fonctions publiques. L'ONF s'est déjà entraîné à l'exercice, au péril de la chronologie de la CPS des IAE et de la présente CAP... Mais tout a été rectifié, moyennant un délai très court pour les candidatures. Il faut désormais anticiper pour éviter à tout prix de reproduire ce dysfonctionnement. Les agents ont besoin d'informations sur la façon dont le ministère et les établissements vont se conformer à cette nouvelle obligation : est-elle en cours pour les postes du 2^e cercle ? Quid des établissements ? Quel *modus operandi* pour la circulaire d'automne ?

— en outre, nous attendons toujours la dernière version de la note de service relative aux parcours professionnels des catégories A, qui aurait pu faciliter certaines mobilités dès ce printemps 2019.

- Nous tenons à évoquer aussi lors de cette CAP le rôle que doit jouer le ministère dans la mise en œuvre des procédures touchant les IAE : commissions de réforme, réorganisation de service ou d'établissements, mutations dans l'intérêt du service ou encore procédure disciplinaire... le service des ressources humaines (SRH) se doit d'être prescriptif vis-à-vis des employeurs et garant du droit des agents. Nous constatons trop de procédures méconnues, mal appliquées ou mobilisées à tort, toujours au détriment des collègues. Le risque est de voir les contentieux se multiplier, et l'expérience montre que l'administration ne les gagne pas toujours.

Nous sommes par ailleurs toujours en attente d'un point sur la situation des collègues IAE en poste sous contrat dans les établissements publics de l'État alors que la règle de gestion du corps stipule explicitement que c'est la PNA qui doit s'appliquer. En effet des collègues se trouvent confrontés à des situations ubuesques par non-respect du droit !

- Concernant l'ONF, nous constatons avec une certaine amertume les dégâts vis-à-vis des personnels, notamment à la direction générale. Cette situation fait suite à des dérives managériales et à une mauvaise gestion des ressources humaines, vigoureusement dénoncées par l'ensemble des représentants des personnels et par la médecine de prévention.

Néanmoins, nous constatons désormais que l'appui renforcé des Igaps auprès des collègues de l'ONF, concomitant avec le changement de directeur général, commence à porter ses fruits, même si les conclusions du rapport d'audit se font attendre.

- Pour CAP-Ensemble !, les années 2019-2020 marquent un tournant important dans la gestion du corps des IAE : entre passage au Rifseep et modification des compétences des CAP, il est d'autant plus important d'insuffler plus de rigueur dans la gestion des dossiers des collègues, de la part de tous les employeurs.

La charte de gestion, et une bonne concertation dans la mise en place du Rifseep, pourraient contribuer à faciliter les choses...

Mais nous n'avons pas même reçu un accusé de réception à notre contribution intersyndicale sur la cartographie des fonctions des trois corps techniques (TSMA, IAE et IPEF) envoyée le 26 avril dernier. Et les collègues ont dû se positionner dans le cadre de cette mobilité de printemps sans savoir ce qui les attendrait en termes de groupe IFSE de leur nouveau poste, ni même quelle garantie individuelle pourrait leur être assurée... Que doit-on en déduire ? Les groupes de travail à venir ne seront-ils que des réunions — trop tardives — d'information ?

Pour finir, nous nous permettons d'anticiper un peu sur notre prochain rendez-vous de novembre : les services préparent en ce mois de juin leurs propositions d'avancement aux grades IDAE et IAE-HC... nous formulons le vœu que cette année enfin, un état des lieux genré des promouvables et un travail actif des Igaps nous permettront de rétablir une juste égalité femmes-hommes, à l'heure où le ministère s'apprête à être audité pour le label égalité et diversité.

Merci de votre attention.

Vos élus et experts à la CAP des IAE

Gilles Van Peteghem (gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com)

Hélène Duchemin (helene.duchemin@efa-cgc.com)

Maurice Chalayer (maurice.chalayer@educagri.fr)

Géraldine Ruscassier (geraldine.chadirat@haute-garonne.gouv.fr)

Jacques Lepertois (jacques.leporto@agriculture.gouv.fr)

Lionel Richoilley (lionel.richoille@onf.fr)

Nos sites internet

[CFDT Agriculture](#)

[EFA-CGC Agriculture](#)

[CFTC Agriculture](#)