

CAP - Ensemble !



Unis pour mieux vous représenter en CAP

Vos élus 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 Chadirat (geraldine.chadirat@haute-garonne.gouv.fr)

CAP-Ensemble ! cap-ensemble@agriculture.gouv.fr

CAP DES IAE – 27 et 28 novembre 2019

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

Cette CAP s'ouvre dans un contexte de réforme de l'État et de la Fonction publique, avec de grands projets de transformation des services, et une loi qui va profondément changer les modalités d'examen des mobilités et des promotions.

Au sujet des promotions, CAP -Ensemble ! salue le plan de requalification 2019-2022 accordé au MAA, qui va contribuer à résoudre la situation de trop nombreux techniciens « bloqués » au troisième grade, alors qu'ils exercent des fonctions d'ingénieurs reconnues par leurs services.

Mais la loi de transformation de la fonction publique acte la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité (2020) et de promotion (2021). Ces instances sont pourtant garantes d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents.

Les organisations syndicales de CAP-Ensemble ! en sont convaincues : la disparition de ces compétences de la CAP appauvrira le dialogue social, déjà malmené par les autres réformes. Elles se mobilisent dans le cadre du CTM pour maintenir une transparence et un dialogue sur les mobilités et les promotions dans les futures relations avec l'administration. La rédaction en cours des « lignes directrices de gestion » revêt à ce titre une importance particulière, notamment pour une bonne prise en compte des « priorités légales » dans le cadre des mutations.

En effet, nous constatons encore une fois à l'occasion de cette CAP, que les services d'accueil, et le réseau des IGAPS, ne sont pas suffisamment attentifs aux situations personnelles particulièrement difficiles. Nous parlons bien sûr des difficultés à opérer des rapprochements familiaux (certains agents vivent des situations de célibat géographique subi depuis de trop nombreuses années), mais aussi des « avis défavorables » posés sur des candidatures formulées par des collègues perdant leur poste suite à une restructuration. Nous avons également connaissance d'une appropriation très inégale de la nouvelle circulaire sur les parcours professionnels des agents de catégorie A par le réseau des IGAPS et les services. Or les futures lignes directrices de gestion semblent, à ce stade, reposer essentiellement sur les manageurs-recruteurs, ce qui serait de mauvais augure pour une équité de traitement.

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 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.

Comment, en l'absence de dialogue social, lutter contre ces pratiques, qui font fi de la réglementation en vigueur ?

Le risque est de voir les contentieux se multiplier, et l'expérience montre que l'administration ne les gagne pas toujours.

Nous constatons aussi que certains agents passent systématiquement « sous les radars » s'agissant des promotions IDAE, sur proposition des services, voire que certains dossiers constitués par les agents (liste d'aptitude, CFC, promotion hors classe) « se perdent ».

Le risque, c'est donc d'avoir à se réunir plus souvent en formation CAP... mais pour traiter des procédures de recours, toujours plus longues et énergivores, tant pour les agents que pour les bureaux de gestion.

Si les RPS liés à de tels processus augmentent ... alors où sera le gain ?

Nous sommes bien sûr inquiets pour les agents, mais nous craignons également que cela ne crée des tensions dans les services, ainsi qu'une surcharge de travail au SRH.

CAP-Ensemble ! regrette que la logique gagnant-gagnant n'ait pas prévalu sur le sujet, et souhaite que le MAA prenne la mesure de l'importance du dialogue social, tant pour l'examen des parcours individuels que pour les mesures collectives.

Notamment, lors du CTM du 17 octobre 2019, l'administration a annoncé que le passage au Rifseep des IAE et des TSMA interviendra au 1^{er} janvier 2020 et non au 1^{er} janvier 2019. L'année 2019 sera donc une année sans modulation de primes et servira de base de calcul pour la garantie indemnitaire. Cette situation est vécue comme une injustice par certains agents qui se sont fortement mobilisés dans le cadre de crises (catastrophes naturelles, incendie de Rouen...), et qui ne seront pas reconnus via les primes. Par ailleurs, il a été annoncé que chaque agent du corps bénéficierait d'un bonus au titre de l'année 2019. Quel sera le montant de ce bonus pour les IAE ?

Pour CAP-Ensemble ! le choix de l'administration de ne pas retenir les propositions élaborées en intersyndicale avec UNSA, dans le but d'assurer un continuum dans les fonctions des 3 corps techniques employés par le MAA est une mauvaise nouvelle : cela traduit, surtout en administration centrale, le manque de valorisation de l'expertise technique, en comparaison avec les compétences managériales, ainsi qu'une mauvaise prise en compte des réalités de terrain, particulièrement en services déconcentrés. Or, l'expertise technique constitue la spécificité du Ministère de l'Agriculture, mais aussi conditionne son avenir.

Dans l'objectif d'une mise en œuvre du RIFSEEP en 2020, l'attribution du groupe de fonction des postes est en cours et définie par les structures et les IGAPS. Elle aura de lourdes conséquences sur les mobilités à venir et l'attractivité des postes. Or, les modalités précises de cette cotation des postes n'ont pas été définies en concertation avec les organisations syndicales. Sans compter que dès 2020, nous n'aurons plus les CAP pour dialoguer si ce n'est au travers de recours, c'est bien regrettable...

Aussi, devant les très nombreuses questions qui nous remontent des agents, CAP-Ensemble ! estime nécessaire de réunir un groupe de travail très rapidement, dont le but sera de construire une FAQ permettant de rendre lisible le nouveau dispositif et d'anticiper les problématiques nouvelles posées par cette adhésion au RIFSEEP des TSMA et IAE : en effet, trop souvent les responsables RH de proximité donnent des réponses fausses aux agents car ils se basent sur leur expérience passée de bascule de la PFR au RIFSEEP pour les corps administratifs... or le régime indemnitaire des TSMA et IAE est différent de ce qu'était la PFR, particulièrement pour l'établissement des droits à garantie individuelle de rémunération.

Dans ce contexte peu propice à obtenir des réponses fiables en local, les organisations constituant CAP-Ensemble ! ne sont pas rassurées par le processus de création des secrétariats généraux communs (SGC) départementaux.

Il y a tout d'abord les agents des missions support qui vont devoir faire un choix entre retrouver un poste en DDI ou rejoindre le SGC. De nombreux agents ont déjà anticipé les SGC et ont demandé une mobilité dans le cadre de cette CAP ; il se trouve que leur cas n'a pas toujours été examiné avec bienveillance, ni anticipation des textes de « restructuration ».

Que faut-il en comprendre ?

Qu'il y a une volonté de les « contraindre » à suivre leurs missions au SGC ?

Même pour ceux perdront le statut de chef de mission ?

Mêmes ceux qui sont intéressés par cette éventualité ont des doutes, tant les réponses à leurs questionnements tardent à venir. Ces questions portent non seulement sur l'organisation concrète des missions mais aussi sur des sujets qui vous concernent au plus haut point dans les bureaux de gestion : position administrative, régime indemnitaire, risques de rupture de paye liée au problème de transferts de SIRH.

Par ailleurs, les agents qui travaillent en DDI sont inquiets du fonctionnement de ces SGC et de la qualité de service de ces structures, en particulier dans l'approvisionnement du matériel pour les contrôles et la gestion RH de proximité, notamment pour la PAC. Selon CAP-Ensemble, la création des SGC ne doit pas entraver le travail des agents en DDI. Un suivi régulier des conséquences de ces SGC sur les conditions de travail des agents est par conséquent une nécessité.

Il ne faudra pas attendre comme pour les DRAAF ou les DREAL, que 3 longues années se passent en « pilotage à vue », avant de se préoccuper des effets de la restructuration sur les conditions de travail. Nos organisations syndicales exigeront une évaluation *in-itinere*, d'autant que d'autres restructurations se profilent déjà dans le même pas de temps, par exemple sur les missions Sécurité sanitaire de l'alimentation des directions départementales en charge de la protection des populations... Et que dire de la disparition des effectifs dans les DREAL alors que les sujets environnementaux et de multiplication des risques naturels majeurs liés au dérèglement climatique sont de plus en plus prégnants sur l'ensemble du territoire national ?

L'environnement ira-t-il mieux quand l'Etat stratège aura perdu toutes ses compétences techniques, notamment celles des IAE, et sera incapable de mettre en perspective l'intérêt général face aux enjeux des intérêts particuliers ?

Au-delà des services en cours de restructuration, la situation des agents en Service d'économie agricole est également préoccupante : l'ensemble des retards de paiement n'ont pas été résorbés et il est déjà question de la nouvelle PAC pour 2020. Le transfert du FEADER hors surface aux conseils régionaux, impacte déjà le travail de l'encadrement en DDT et en DRAAF, alors que ces services sont encore sous tension.

A cela s'ajoute le « plan performance PAC » par lequel l'ASP réalise une supervision de l'instruction des aides en DDT. Sur le principe, cette supervision est compréhensible au regard des responsabilités engagées ; mais il est important que cette démarche reste constructive et ne conduise pas à dégrader les relations entre les acteurs concernés par la PAC, de sorte à ne pas fragiliser davantage le dispositif. CAP-Ensemble ! y sera vigilante, notamment en veillant à ce que les parcours mixtes entre SEA et ASP soient favorisés.

Cette déclaration liminaire ne serait pas complète sans se pencher sur la forêt et ses gestionnaires : Alors que la Forêt française, en métropole et Outre-Mer, subit de plein fouet les conséquences du dérèglement climatique que ce soit par dépérissement lié au cumul de sécheresse ou par des attaques de pathogènes sans précédent, il est crucial que le ministère chargé de la forêt s'investisse à tous les niveaux dans ce domaine en termes de formation initiale et continue, de l'ouvrier forestier à l'ingénieur.

Hélas, concernant les IAE, la spécialité « forêt » a disparu dans le dernier arrêté relatif aux recrutements via le concours externe pour l'année 2020 ! Alors que notre Ministre se félicite du regain d'intérêt pour l'enseignement agricole, il serait opportun d'engager la même démarche pour l'enseignement forestier !

Concernant les IAE employés par les opérateurs forestiers et principalement l'ONF, Cap-Ensemble ! constate que la Direction des Ressources Humaines de l'ONF manque encore de quelques réflexes administratifs de base comme par exemple :

- assurer l'information sur la note relative à l'inscription à l'examen professionnel,
- transmettre les dossiers des collègues sollicitant un CFC

Nous espérons que le réseau des IGAPS nouvellement en charge de l'ONF permettra de fiabiliser les pratiques.

CAP-Ensemble ! ne peut que constater avec amertume, malgré une évolution certaine depuis bientôt un an, 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.

Avec l'arrivée du nouveau directeur général - qu'il aura fallu un an pour nommer - les personnels, notamment les IAE, doivent maintenant bénéficier d'un climat social apaisé pour qu'ils puissent mettre toute leur énergie dans ce combat et assurent la pérennité de la forêt publique alors que celle-ci est attaquée de toutes parts !

Pour finir, dans la continuité de nos prises de positions lors des précédentes CAP, nous formons le vœu que, dans un ministère qui reçoit en ce moment même les auditeurs de l'Afnor en vue d'obtenir la double labellisation Egalité et Diversité, les tableaux de promus à l'issue de cette séance de CAP sauront rétablir une juste équité dans la promotion des femmes au sein du corps des IAE.

Merci de votre attention