



CAP-Ensemble ! [cap-ensemble@agriculture.gouv.fr](mailto:cap-ensemble@agriculture.gouv.fr)

## Information CAP-Ensemble !

# COMPTE RENDU DE LA CAP DES IAE 27-28 NOVEMBRE 2019

La commission administrative paritaire est présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture, assisté de Martial Pineau, chef du bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi (BASE) et des IGAPS en charge du corps des IAE.

En ouverture de séance, CAP-Ensemble ! fait lecture d'une déclaration liminaire rappelant que cette CAP est la dernière dans cette configuration car, à partir de 2020, ces instances ne se prononceront plus sur les mobilités des agents.

CAP-Ensemble ! regrette vivement cette décision du gouvernement, comme nous l'avons déjà exprimé ce printemps. Et cette « dernière » n'est pas de nature à rassurer les représentants du personnel sur le traitement qui sera désormais fait des dossiers.

### Réponses de l'administration

En réponse aux principales interrogations des organisations syndicales, l'administration apporte les éléments de réponse suivants :

#### Nouvelles modalités pour les mobilités

Le chef du SRH tient à assurer que la volonté du ministre est bien de maintenir un bon dialogue social, dans le nouveau cadre réglementaire. C'est pourquoi le SRH a organisé sept réunions dédiées à l'élaboration des « lignes directrices de gestion » (LDG) du MAA. Ces LDG seront structurées en un volet de mobilité générale et un volet dédié à l'enseignement agricole ; elles ont été écrites en privilégiant l'adéquation profil-mission, dans l'intérêt des agents et des services. Les IGAPS sont au cœur de ce nouveau processus.

Pour CAP-Ensemble ! la disparition des CAP n'est pas une bonne nouvelle. Les exemples de cas où l'intervention des représentants du personnel en CAP a permis de rétablir une bonne analyse des dossiers sont nombreux et il est souhaitable que cet échange puisse perdurer, sous une forme ou une autre.

#### Primes

En réponse aux organisations syndicales, il est précisé que les IAE bénéficieront d'un bonus de 250 € sur leurs primes 2019 ; ces dernières n'ont pas fait l'objet d'un exercice de modulation cette année, sauf pour les agents modulés à la baisse en 2018, pour lesquels les services ont été interrogés. Ce paiement sera effectif sur la paye de décembre.

Le changement de régime indemnitaire pour passer au RIFSEEP est prévu pour 2020.

Un groupe de travail du CTM sera réuni en janvier 2020 pour examiner les détails techniques de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire pour les TSMA et des IAE.

Des précisions ont néanmoins été apportées en séance sur le calendrier et certaines modalités : vous les trouverez en annexe à ce compte rendu.

CAP-Ensemble ! souligne que les collègues qui ont fait acte de mobilité sur le cycle d'automne examiné ce jour n'avaient connaissance ni de la cotation RIFSEEP de leur poste actuel, ni de celle des postes demandés.

### **Création des secrétariats généraux communs en département (SGCD)**

L'administration précise que le MAA est partie prenante du processus ; notamment il a mis en commun, dans le cadre de la réflexion nationale, son retour d'expérience de la restructuration des DRAAF.

Le MAA a également plaidé pour qualifier la création des SGCD en opération de « restructuration », afin que les agents bénéficient du meilleur accompagnement possible.

L'instruction RH est en cours de rédaction.

S'agissant de cette instruction, CAP-Ensemble ! fait remarquer le manque de méthode et l'étonnant niveau d'impréparation des instances qui examinent ce texte, ainsi que les autres aspects de la création des SGCD, jetant ainsi le doute sur la volonté réelle de dialogue social du ministère de l'intérieur, en charge de ce dossier.

En outre, CAP-Ensemble ! attire l'attention du SRH et des IGAPS sur la situation des collègues IAE ou attachés bénéficiant du statut d'emploi de chefs de mission et actuellement en poste dans les SG des DDI. La restructuration en cours risque de conduire à un positionnement de ces agents sur des postes ne pouvant pas bénéficier du statut d'emploi. Il convient de répertorier ces agents de façon exhaustive et leur trouver une solution : cette restructuration subie ne doit pas conduire à une perte de statut, de rémunération, ou à un coup d'arrêt dans leur parcours professionnel.

### **FEADER post 2020**

Le chef du SRH souligne que les représentants du personnel sont informés sur ce sujet au fur et à mesure des arbitrages.

Un groupe de travail dédié, associant les représentants des personnels au CTM, est réuni autant que de besoin ; il bénéficie à la fois du retour d'expérience sur la gestion de la PAC et sur le transfert d'autorité de gestion FEADER de la programmation en cours.

En termes de calendrier, les discussions se poursuivent entre la DGPE et l'association des régions de France. On s'achemine par ailleurs vers une année de transition en 2021, compte tenu des négociations à Bruxelles.

### **ZUS**

Les retards pris dans le versement des sommes dues aux agents concernés résultent d'un arbitrage tardif du ministère des Finances sur la nécessité d'effectuer un prélèvement à la source de l'impôt correspondant.

De ce fait, le dossier a également été impacté par le changement de SIRH (passage d'Agorha à RenoIRH).

Mais désormais les éléments sont réunis pour procéder au paiement.

### **Forêt**

L'administration rappelle que le domaine de la forêt est essentiel pour le MAA. De ce fait, la compétence technique est maintenue dans le cursus des IPEF et celui des TSMA ; elle est renforcée pour celui des IAE à Nancy.

## **Examen des points à l'ordre du jour**

### **Mobilités**

Les demandes de mobilité des IAE sont examinées.

CAP-Ensemble ! adresse un message personnalisé à chaque collègue lui ayant confié un dossier.

Seuls les résultats officiels publiés par l'administration font foi : ils sont [consultables sur l'intranet du MAA](#) [accès restreint, nécessite une authentification].

Les représentants des personnels attirent l'attention de l'administration sur la prise en compte, non seulement des priorités légales ([art. 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État), mais aussi des situations individuelles, parfois délicates, et qui ne sont pas prises en compte dans le cadre de ce texte ancien qui n'est plus vraiment adapté aux réalités (il ne prend pas en compte les situations de garde alternée des enfants, par exemple).

### **Mobilités MAA et établissements**

Les tableaux de demandes de mobilité sont étudiés.

Pour l'ONF, les mobilités examinées à la commission paritaire spéciale (CPS) des IAE du 6 novembre sont présentées.

À la demande de CAP-Ensemble !, les représentants des personnels à la CAP des IAE se sont unanimement prononcés pour une révision des avis défavorables de la CPS, au vu des dysfonctionnements de cette dernière. Ainsi, les avis sont désormais qualifiés de « partagés » par la CAP des IAE du MAA.

### **Mobilités MTES**

Le représentant du MTES annonce en séance que tous les IAE bénéficiant d'un avis favorable à l'issue de cette CAP bénéficieront également d'une levée de compteur leur permettant de faire mobilité pour le 1<sup>er</sup> mars 2020 (seuls 2 agents, qui font une mobilité au sein de leur structure actuelle, devront concrétiser leur mobilité avant le 31 décembre 2019).

CAP-Ensemble! relève que malheureusement, à l'examen des mobilités, certains services ont encore contourné l'application des priorités légales en donnant à dessein un avis défavorable à des candidatures prioritaires, notamment issues des restructurations en cours.

### **Promotions**

CAP-Ensemble ! regrette que plusieurs dossiers présentés par des collègues (essentiellement de l'ONF) ne soient pas repris dans les tableaux du MAA, alors même que les demandes ont été déposées régulièrement sur le portail dédié.

CAP-Ensemble ! considère que l'argument avancé par l'administration, selon laquelle les demandes n'ont pas été retenues par les structures, n'est pas satisfaisant.

Par ailleurs, pour CAP-Ensemble !, un ministère qui candidate au double label « Égalité professionnelle » et « Diversité » doit être irréprochable. À l'examen des différents tableaux, c'est loin d'être le cas pour le MAA.

### **Tableau d'avancement IDAE : tableau classique et contrats de fin de carrière (CFC) court et long)**

Le tableau d'avancement proposé par l'administration est de 131 agents, dont 30 CFC.

Pour 35% des agents, la mobilité nécessaire à la validation de la promotion est considérée comme étant déjà faite.

Après examen par l'administration des propositions complémentaires syndicales, 6 autres agents sont retenus.

Alors que la population des agents statutairement promouvables comporte 45% de femmes, le tableau d'avancement 2020 ne comportera que 36% de femmes.

Pour CAP-Ensemble !, cette situation est inacceptable. Les explications de l'administration, qui se retranche derrière le fait que les services proposent essentiellement des hommes, ne sont pas recevables.

### **Tableau d'avancement IAE-hors classe et échelon spécial**

Les CAP précédentes ont validé en tout 195 nominations de 2017 à 2019, soit 5% du corps.

Pour 2020, le MAA propose une liste de 41 noms. Parmi les propositions des syndicats, 4 agents supplémentaires sont retenus.

L'analyse genrée de la population des agents promouvables n'a pas été faite par l'administration, au motif qu'il est difficile de la déterminer, compte tenu des conditions d'accès au grade (fonctions du vivier 2 notamment).

Une juste égalité d'accès à la promotion hors classe entre les femmes et les hommes ne semble pas être un objectif pour le MAA, eu égard au peu de femmes promues IAE-hors classe depuis 2017.

Ainsi, pour 2020, 45 collègues seront promus IAE-hors classe, dont seulement 8 femmes, et 13 collègues accèdent à l'échelon spécial, dont 5 femmes.

### Liste d'aptitude IAE

La mise en place d'un plan de requalification quadriennal (2019-2022) de B en A pour la filière technique au MAA permet de compléter lors de cette CAP de novembre, la liste d'aptitude IAE initialement établie en février pour l'année 2019.

Ainsi, 36 nouveaux agents sont proposés en liste principale, dont 3 issus des propositions des syndicats. Une liste complémentaire de 5 agents est également établie.

Là encore, l'analyse genrée des promouvables fait défaut, mais le constat est sans appel s'agissant de la promotion des femmes : seulement 34 %.

### Détachements externes

7 dossiers, 3 avis favorables, 1 avis favorable sous réserve d'obtention du poste demandé, 2 avis défavorables, 1 proposition d'intégration directe.

### Détachements internes

11 dossiers, 7 avis favorables, 4 avis défavorables.

Intégrations : 10 dossiers, 8 avis favorables, 2 avis défavorables.

### Recours

7 recours sont traités, portant sur les sujets suivants : modulation de primes, compte-rendu d'entretien professionnel.

### Vos représentants à la CAP des IAE restent à votre écoute

Gilles Van Peteghem, EFA-CGC, 06 03 92 08 11, [gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com](mailto:gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com)

Hélène Duchemin, EFA-CGC, 06 03 92 08 88, [helene.duchemin@efa-cgc.com](mailto:helene.duchemin@efa-cgc.com)

Géraldine Ruscassier, CFDT, 06 20 4936 84, [geraldine.chadirat@haute-garonne.gouv.fr](mailto:geraldine.chadirat@haute-garonne.gouv.fr)

Lionel Richoilley, EFA-CGC, 06 12 53 28 65, [lionel.richoilley@onf.fr](mailto:lionel.richoilley@onf.fr)

Mathieu Descamps, CFTC, 03 22 33 55 48, [mathieu.descamps@agriculture.gouv.fr](mailto:mathieu.descamps@agriculture.gouv.fr)

Stéphanie Clarenc, CFDT, 06 69 44 96 23, [stephanie.clarenc@agriculture.gouv.fr](mailto:stephanie.clarenc@agriculture.gouv.fr)

### Nos sites internet

[CFDT Agriculture](#)

[EFA-CGC Agriculture](#)

[CFTC Agriculture](#)

## Informations sur le rifseep

Pour rappel ,c'est la règle de l'employeur-payeur qui s'applique au RIFSEEP : par exemple, les IAE payés en DDT sur le BOP 217 relèveront du RIFSEEP du MTES.

### Calendrier général

Le guichet unique a donné fin octobre un accord pour une mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les projets de texte du MAA d'adhésion au RIFSEEP pour les IAE et les TSMA vont donc être présentés au CTM pour avis le 17 décembre 2019.

Ensuite, l'ensemble des employeurs (MTES, ONF, ASP, FAM, INAO, ANSES, IFCE...) procéderont à l'adoption d'un barème et à des ajustements de cartographie pour les fonctions qui leur sont propres. Le MAA a demandé à tous les employeurs de lui faire remonter leurs projets, afin de pouvoir veiller à une certaine cohérence, notamment via les IGAPS correspondants pour ce qui concerne les opérateurs.

Il y a obligation pour tous les employeurs de procéder à une bascule dans le courant de l'année 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

À noter que chaque employeur devra faire valider son « étude d'impact financier de la bascule RIFSEEP » à son contrôleur financier.

### Calendrier au MAA

Pour les agents rémunérés par le MAA, un premier exercice provisoire de cotation des postes dans les groupes de fonction a été fait fin 2019. Ce travail est en train d'être revu par les services, en lien avec les IGAPS, à échéance de janvier 2020.

Ensuite, une harmonisation pour chaque MAPS sera opérée, et aussi au niveau national.

À l'issue de ce processus, une note de service sera publiée en début d'année, accompagnée d'un « flash info RH » à destination des agents.

La bascule vers le nouveau régime indemnitaire sera concrétisée en principe sur les payes de mars ou avril 2020, et en tout étant de cause avant la fin du premier semestre, pour permettre un exercice de modulation du CIA sur 2020.

Au moment de la bascule, il est prévu une notification individuelle à chaque agent, pour une meilleure compréhension du calcul de ses primes (socle IFSE, garantie éventuelle et CIA). Cette notification précisera également les voies de recours possibles.

### Garanties pour les agents

Les minimums indiqués dans le texte d'adhésion constituent une garantie pour tous les IAE, quel que soit l'employeur.

La réglementation prévoit également que soit maintenu le montant mensuel antérieurement perçu dans le cadre des primes se trouvant « embarquées » dans le nouveau RIFSEEP.

Au-delà de ces deux obligations réglementaires, les agents payés par le MAA bénéficieront, à situation équivalente (par exemple, une même quotité de travail), d'une garantie annuelle des montants perçus précédemment dans le cadre des primes embarquées dans le RIFSEEP.

Pour l'administration, c'est l'affirmation que personne ne doit perdre en rémunération.