



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

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

Déclaration liminaire

CAP DES IAE 19 MAI 2020

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

La loi de transformation de la Fonction publique aura de lourdes conséquences sur la gestion des mobilités et des carrières. L'administration est désormais sans filet pour examiner les demandes de mobilité et le sera bientôt pour l'octroi des promotions et des avancements. Certes, les lignes directrices de gestion vont donner un cadre. Mais avec l'éviction des organisations syndicales de ces sujets, nous perdons toute la dimension humaine, l'attention à chaque situation particulière, l'écoute en confiance de chaque agent, la confrontation fertile des points de vue, la transparence du dispositif ... Sans huile, les rouages risquent de grincer et de se gripper !

Nous espérons que l'administration et les IGAPS seront suffisamment bien inspirés pour continuer à écouter les informations et les demandes des représentants des personnels, dans l'intérêt de tous.

Parmi ces demandes, il y en a une qui nous tient particulièrement à cœur : la double labellisation égalité-diversité. La démarche du MAA pour cette double labellisation s'enrichit notamment de la participation des organisations syndicales et des référents Égalité et Diversité pour rappeler, sensibiliser et mettre en œuvre les textes de lois.

À cet égard, le projet de lignes directrices de gestion (LDG) concernant les avancements et les promotions nous paraît non seulement manquer d'ambition, mais il manque également d'outils de pilotage.

Et le projet de liste d'aptitude IAE 2020 en est une illustration. En faisant peser sur l'ensemble du corps des TSMA le manque de féminisation des corps de CATE, de techniciens de l'environnement et forestiers, la proportion de femmes proposées pour 2020 est encore plus faible qu'en 2019 ! (alors même que ces corps sont sous-représentés dans les propositions).

En effet, sur les propositions des 34 nouveaux noms au titre de 2020, nous repérons seulement 25% de femmes, alors qu'elles étaient 30% dans vos 64 propositions 2019 (en additionnant les propositions de février et de novembre).

Les documents qui nous ont été communiqués pour la CAP de ce jour nous laissent songeurs quant aux outils de pilotage.

— en effet, le genre H/F ne figure dans aucun des tableaux, alors qu'il pourrait être un outil de pilotage de la politique d'égalité professionnelle ;

— de plus, les femmes retenues au titre de 2019 sont recomptabilisées dans le calcul de la moyenne 2020... or il ne vous aura pas échappé que sur les noms publiés pour la première fois en novembre 2019, seuls des hommes (au nombre de 10) ont vu leur mobilité validée ;

— en revanche, la date de naissance et l'âge sont mentionnés ... Est-ce pour vérifier qu'il n'y a pas de discrimination à l'âge ? Nous en doutons, au vu des moyennes d'âge respectives des populations des agents retenus, non retenus et promouvables.

Tout laisse à penser que le changement de paradigme n'est pas enclenché, voire que les pratiques et futures lignes de gestion portent en elles intrinsèquement les mécanismes d'une pérennisation des discriminations de genre et d'âge.

Aussi, nous vous demandons instamment d'augmenter la part de femmes dans les promotions 2020. Le rapport de corps 2018 précise que les femmes représentent 47% du corps des TSMA et 42% des chefs techniciens ; la note de présentation de la liste d'aptitude 2020 précise qu'il y a dans la population des TSMA promouvables 36% de femmes. Mais elles ne sont que 25 % dans vos 29 propositions de promus TSMA pour 2020.

Nous relevons également que les dossiers déposés ne comportent que 30% de femmes, et nous nous interrogeons sur le rôle des structures et des IGAPS pour encourager nos collègues féminines à déposer un dossier.

Car nous le savons, ce ne sont pas les candidates méritantes qui manquent... la proposition de liste intersyndicale en est la preuve.

Le second point que nous souhaitons rappeler concerne l'équilibre entre examen professionnel et liste d'aptitude.

Nous tenons à réaffirmer notre souhait de voir le plan de requalification de 2019 profiter majoritairement aux promotions par la voie de la liste d'aptitude. En effet, l'esprit d'un plan de requalification est bien de permettre à des agents qui exercent déjà, parfois depuis de nombreuses années, des fonctions de niveau supérieur, de pouvoir valoriser les acquis de leur expérience par la concrétisation d'une promotion dans le corps d'avancement. Le dossier à constituer pour être inscrit sur une liste d'aptitude d'IAE correspond à cette doctrine. L'analyse de la pyramide des grades des TSMA et du nombre d'agents statutairement promouvables ($\frac{1}{4}$ de l'effectif du corps !) montre par ailleurs que le besoin est grand.

Aussi, nous ne comprenons pas pourquoi le ministère semble vouloir privilégier la voie de l'examen professionnel, y compris pour les postes qui correspondent au plan de requalification. Cette voie ne doit certes pas être négligée, mais elle s'adresse à un autre public que les bénéficiaires du plan de requalification.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur deux corps particuliers :

- Techniciens de l'environnement

Le plan de requalification validé en 2019 a tenu compte de la situation particulière des chefs de services départementaux de l'office français de la biodiversité (OFB). Par ailleurs, l'intégration dans le corps des IAE des chefs techniciens de l'environnement qui occupent cette fonction a été clairement identifiée comme une priorité par le président de la République lors de son intervention au séminaire de lancement de l'OFB à Chamonix le 13 février 2020. En conséquence, il apparaît indispensable de solliciter une augmentation du volume du plan de requalification qui permette de prendre en compte la spécificité de ces agents sans nuire à la promotion des autres techniciens. Nous y serons vigilants.

- Cadres techniques (CATE) de l'ONF :

À l'ONF, le nouveau contrat d'objectifs et de performance à l'horizon 2021 devra intégrer dans son volet ressources humaines une analyse prospective sur l'avenir du corps des CATE. En effet, ce corps, fortement lié au corps des IAE, ne doit pas devenir une étape supplémentaire pour pouvoir bénéficier de la liste d'aptitude IAE. C'est malheureusement le chemin qu'a pris la liste d'aptitude depuis plusieurs exercices en écartant systématiquement les « simples » chefs techniciens de l'ONF de la liste des inscrits, créant une rupture d'équité avec leurs collègues des autres structures à corps et grade équivalents.

Compte tenu de la situation, il n'est pas possible de finir cette déclaration sans évoquer d'un mot la crise liée au Covid-19... et ses impacts spécifiques sur les IAE et les processus en cours.

Des commissions de réforme étaient programmées avant le confinement, qui n'ont pas pu se tenir, les médecins experts étant mobilisés dans les centres de soin. Par ailleurs, de nouveaux dossiers risquent de se démultiplier par suite directe ou indirecte de la pandémie. L'absence de réunions de commissions de réforme depuis plusieurs mois et l'absence de perspectives concrètes pour leur reprogrammation est préjudiciable aux agents concernés, et nous demandons que ces cas particuliers soient traités avec bienveillance par le SRH. Nous souhaitons également pouvoir disposer rapidement de nouvelles perspectives de rattrapage du calendrier.

Enfin, même si les CAP ne sont plus compétentes pour les mobilités, nous tenons à attirer votre attention sur le « cycle de printemps » en cours :

— la situation personnelle des agents peut connaître des changements importants du fait de la crise en cours. Bien que ce ne soit pas formellement prévu dans la circulaire, nous souhaitons que, même si elle en a connaissance postérieurement à ce qui est prévu par le calendrier, l'administration puisse prendre en compte lors des arbitrages de juin une éventuelle évolution récente de la situation des agents ;

— par ailleurs, pour ceux qui auront obtenu une mobilité vers un service éloigné de leur résidence actuelle, le contexte de déconfinement progressif risque d'impacter fortement les modalités pratiques de déménagement. Une approche bienveillante d'adaptation des délais de prise de poste nous semble souhaitable.

Merci de votre attention.