

CAP des IPEF (5 juin 2018)

La commission administrative paritaire des IPEF s'est réunie le 5 juin 2018, sous la co-présidence de Jacques Clément, directeur des ressources humaines du MTES-MCT et de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

La CFDT était représentée par Nadou Cadic et Philippe Hedrich.

1. Déclaration liminaire de la CFDT

La CFDT a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Taux « Pro/pro » (promus/promouvables)

Les IPEF ont déjà connu une baisse des taux pro/pro pour la période 2014-2017. La CFDT considère qu'une nouvelle baisse pour la période 2018-2021 serait inadmissible, car ce serait une baisse de la carrière moyenne des agents. Or, les agents subissent déjà la non-augmentation du point d'indice et l'augmentation de la CSG (qui n'est que provisoirement compensée).

Suite à des économies budgétaires dans de nombreux corps, les deux ministères annoncent progressivement des baisses des taux pro/pro. Concernant le corps des IPEF et son « pyramidage », le taux pro/pro devrait pouvoir garantir une stabilité du nombre de promotions dans chaque grade. Les représentants du personnel seront associés dès que les secrétaires généraux des ministères seront prêts pour la détermination des nouveaux taux pro/pro pour la période 2018-2021.

Mobilité

La CFDT est favorable à l'expérimentation d'une mobilité au fil de l'eau mais constate que, pour l'instant, ces mobilités « au fil de l'eau » sont très modestes (même pas une dizaine au MTES depuis le début de l'expérimentation). La CFDT n'est pas fermement attachée au système actuel, mais on ne voit pas comment on pourrait échapper à de grands mouvements périodiques simultanés permettant des chaînes de mobilité.

Issu de la dynamique « Action publique 2022 », un projet propose de supprimer les CAP mobilités. Il n'y aurait plus de consultation obligatoire des syndicats en CAP avant une mobilité individuelle. Une loi actant ce changement important serait promulguée en 2019...

RIFSEEP

La CFDT ne défend pas une individualisation forcée de la rémunération. Des experts nous indiquent que la rémunération au mérite dans les fonctions publiques n'améliore pas le fonctionnement des services. En tant que syndicalistes, nous notons que les agents victimes du « système au mérite » sont souvent aigris et parfois en souffrance et s'adressent à nous, et nous les soutenons. Pour cette raison, nous sommes plutôt favorables au passage de l'IPF vers le RIFSEEP car la part variable est plus faible avec ce nouveau système de rémunération.

De plus, chaque chef de service peut égaliser les parts individuelles (CIA : coefficient individuel annuel) dans son service. À long terme, la CFDT est favorable à un encouragement financier égal pour tous les agents d'un même service. Il faut valoriser le collectif plutôt que l'individu.

Le projet de RIFSEEP envoyé par les deux ministères au guichet unique (DGAFP et Bercy) fin 2017 n'a pas encore été validé. Finalement, la mise en place du RIFSEEP ne

commencerait qu'au 1^{er} janvier 2018. Il n'y aurait pas d'effet rétroactif sur 2017 comme c'était initialement prévu.

L'administration fait remarquer que le gouvernement souhaite une rémunération au mérite alors que le passage au RIFSEEP pour l'instant prévu réduirait les écarts entre individus. Des changements sont encore possibles...

Risques psychosociaux (RPS)

L'administration reconnaît que c'est un vrai sujet, que les IPEF sont pleinement concernés ; les causes sont très souvent multifactorielles mais la logique managériale en fait partie. En amont, l'administration a mis en place un grand travail de prévention ; chaque service doit faire un plan de prévention et les choses avancent rapidement.

Les cadres supérieurs sont les plus exposés, au regard de leurs sujétions. L'administration est très déterminée pour aider les agents victimes et ne pas faire « pourrir » les situations.

2. Mobilités

Les demandes de mobilités (« cycle 2018.9 ») ont été examinées et les résultats individuels complets de ces mobilités vont être publiés sur les intranets des ministères ([intranet du MTES et du MCT](#), [intranet du MAA](#) – accès réservé, identifiant requis) dans les prochains jours.

En termes de résultats collectifs, cette campagne de mobilité s'est traduite ainsi :

- 158 IPEF ont déposé 339 candidatures sur 267 postes ouverts à la mobilité (76 au MAA et 191 au MTES-MCT), soit environ 2,2 candidatures par IPEF ;
- 705 candidats non IPEF ont également candidaté sur ces 267

postes (872 candidatures au total, soit une moyenne de 3,3 candidatures par poste) ;

– les postes du MTES-MCT (où 41% des candidatures sont des IPEF) sont « moins concurrencés » par les autres corps que ceux du MAA (où seules 35% des candidatures émanent d'IPEF).

Comme lors de chaque campagne de mobilité, la proportion des demandes de mobilité non satisfaites reste élevée (59%), particulièrement pour les candidats ayant fait un grand nombre de candidatures. La CFDT demande que des indicateurs de suivi soient mis en place pour chaque campagne de mobilité et que le cas des agents ayant multiplié les demandes de mobilité sans succès soit systématiquement examiné et suivi en CAP, afin de leur proposer des solutions.

[Plus d'informations et d'analyses dans le document reproduit en fin d'article.]

3. Avancements de grade

Petit rappel sur la [procédure pour les avancements de grade](#) : cette période est l'occasion pour vous de faire entendre votre voix et de défendre la valeur de votre parcours professionnel pour passer de « promouvable » à « promu(e) » ! Le calendrier du processus d'avancement de grade, fixé par la [note de service](#), est le suivant :

- date limite de réception des propositions des chefs de service par les responsables d'harmonisation : 29 juin 2018 ¹ ;
- date limite de réception des propositions des responsables d'harmonisation par le Ceigipef : 1^{er} août 2018 ;
- pré-CAP : jeudi 29 novembre 2018 ;
- CAP : mardi 4 décembre 2018.

(1) Ce dossier doit être transmis sous format électronique modifiable (en format .doc ou .odt) afin d'en faciliter l'exploitation, et être nommé comme suit (à adapter selon le grade visé) : IC(G)PEF_NOM_Prenom_2019. Le chef de service accompagne son envoi d'un courrier dûment signé formalisant sa (ses) proposition (s) d'avancement d'un ou de plusieurs agents.

Pour tout conseil, [n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT](#) à la CAP des IPEF, Philippe Hedrich et Nadou Cadic.

[CR CAP IPEF 5 juin 2018 CFDT_VDef](#)