

CAP « mobilités » des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (3 novembre 2016)

La CAP a été co-présidée par Cécile Avezard (DRH du MEEM) et Noémie Le Quellenec (SG/SRH/SDMEC du MAAF).

Le CEIGIPEF a un nouveau chef, en remplacement de Sophie Mangiante : Rémi Gaube.

Mobilités :

La CAP a examiné 176 candidatures exprimées par 109 candidats sur 130 postes proposés. Un candidat a fait 8 demandes de mobilité (soldées par un succès) ; 84 candidats n'ont fait qu'une seule demande de poste.

44 avis favorables ont été donnés, 20 avis favorables sous réserve (de vacance de poste ou d'arbitrage intercorps) et 45 avis défavorables.

Quelques points marquants sur les mobilités :

- le taux d'avis favorables sans réserves est élevé (44 pour 109 candidats, soit 40% de succès), par rapport aux CAP des années précédentes ;
- une forte disparité de succès selon l'origine du poste offert à la mobilité : les postes offerts à la mobilité par le MEEM ont bénéficié de davantage d'avis favorables que ceux offerts par le MAAF ;
- une forte dichotomie entre des candidats « quasi certains » de leur mobilité (profil MEEM essentiellement, qui ne font qu'une seule candidature) et candidats « à faible

probabilité » de mobilité (profils « MAAF » majoritaires, qui font plusieurs candidatures). Cette dichotomie selon l'origine MEEM ou MAAF est édifiante et mérite plusieurs commentaires. D'abord, elle marque la persistance d'une forte différence de culture, chez les chefs de services et peut-être aussi chez les candidats. Les « candidats MEEM » ne candidatent sur un poste « qu'après avoir obtenu l'assurance d'être pris »... Ceci expliquant que les précédentes CAP n'examinaient que moins de 20% des postes à réellement arbitrer. D'où la nécessité d'une réelle transparence et d'une mise en concurrence (voir ci-après « mobilité fil de l'eau »). *A contrario*, les « candidats MAAF », confrontés à la réelle difficulté d'aborder les postes MEEM en situation de concurrence loyale, multiplient (sans succès) les candidatures au sein de la sphère MAAF, accentuant ainsi artificiellement la concurrence sur ces postes. La CFDT a de nouveau alerté l'administration sur la nécessaire aide qui doit être apportée aux candidats MAAF, et tout particulièrement à ceux qui sont dans l'enseignement technique qui se retrouvent confrontés, sans raison, à des a priori défavorables, en regard des compétences larges et des réelles capacités d'adaptation qu'ils doivent déployer dans ce type de poste.

– l'expérimentation des mobilités « au fil de l'eau » : en lien avec le passage à deux CAP mobilités par an (au lieu de 3 précédemment), une expérimentation est lancée sur les postes MEEM ouverts aux corps de fonctionnaires A+ (IPEF, administrateurs civils, AUE, Aff mar, ...) dès le mois de novembre 2016. Il s'agit, entre deux CAP classiques, de publier ces postes dès qu'ils sont (réellement et budgétairement) vacants sur la BIEP, en intranet et en extranet et de recueillir les candidatures au « fil de l'eau ». La CFDT a rappelé que cette expérimentation n'avait d'intérêt, pour l'administration et pour les agents, que si et seulement si la transparence était garantie, particulièrement pour que les représentants du personnel puissent informer l'administration et les chefs de service d'accueil sur des cas

particuliers d'agents en situation « prioritaire » (rapprochement de conjoint, retours de détachement ou de disponibilité, sorties de l'enseignement technique...) avant que le choix d'un candidat soit fait sur les postes ouverts à la mobilité lors de ces séquences « intermédiaires ». Afin de permettre un examen paritaire de toutes les candidatures et favoriser des affectations ne se résumant pas au simple classement par le service d'accueil, un échange d'informations complètes se fera sous forme d'une CAP électronique inter-corps, et, pour les cas complexes, lors de réunions paritaires ad hoc.

Primes

Tous les corps de fonctionnaires vont passer au régime « RIFSEEP » en 2017, avec une prime qui sera liée à la cotation du poste occupé (pour 85% au minimum de la prime) et à la façon de servir (pour 15% au maximum). La « note de gestion » qui définira la cotation des postes (à deux ou trois niveaux de cotation au maximum) et le pourcentage accordée à la manière de servir n'est pas encore prête pour les IPEF.

À la prochaine mobilité de mars 2017, les agents connaîtront la cotation RIFSEEP des postes offerts à la mobilité.

Passage prime à point d'indice : une augmentation de 9 points d'indice sera effective en 2017 et 2018 (en deux étapes) pour compenser l'abattement de prime correspondant.

Recours entretien professionnel :

Trois recours ont été engagés, mais l'administration n'a pu réunir suffisamment d'informations pour l'un d'entre eux ; la CAP n'a donc examiné que deux recours. Les représentants du personnel se sont abstenus ou ont voté contre pour l'un des recours, en raison de la faiblesse des arguments de l'administration, et ont approuvé majoritairement les propositions de l'administration pour l'autre recours, après une riche séance de débats et de reformulations.

Pour le troisième recours non examiné en séance, il a été convenu, pour ne pas surcharger la prochaine CAP consacrée aux avancements, qu'un dossier de propositions de réponses de l'administration au recours de l'agent sera envoyé aux représentants des personnels pour avis. S'il s'avère qu'un accord peut être trouvé par échanges électroniques, le recours sera considéré comme examiné, sinon son examen sera remis à la prochaine CAP.

Liste d'aptitude 2016 :

Sur 8 lauréats, 4 viennent du corps des ITPE, 2 des IAE, 1 des IEEAC et 1 des ITGCE.

.

[compte-rendu-cfdt-cap_ipef-mobilites-novembre-2016](#)