

CAP des IPEF

"Informations générales et cycle mobilités 2018-9"

Ce document a été préparé par les élus **Cfdt** à la CAP des IPEF qui s'est réunie ce **mardi 5 juin 2018**.

1

Déclaration préalable Cfdt et réponses de l'administration

Taux "Pro/pro" (= promus/promouvables)

Les IPEF ont déjà connu une baisse des taux pro/pro pour les trois ans 2014-2017. La **Cfdt** considère qu'une nouvelle baisse pour la période 2018-2021 est 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).

Réponse de l'administration :

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 SG des ministères seront prêts pour la détermination des nouveaux taux pro/pro 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.

Réponse de l'administration :

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 même que les agents victimes du "système au mérite" sont souvent aigris et parfois en souffrance, 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. A 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.

Réponse de l'administration :

Le projet de RIFSEEP envoyé par les deux ministères au guichet unique (DGAFP et Bercy) fin 2017 n'a pas encore été validé. 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. La mise en place du RIFSEEP ne commencerait qu'au **1er janvier 2018**. Il n'y aurait pas d'effet rétroactif sur 2017 comme c'était initialement prévu, les primes 2017 restant sur la base de l'ancien régime de prime "IPF"... mais des changements sont encore possibles.

Réponse de l'administration sur les risques psychosociaux (RPS) chez les IPEF:

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.

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 dans les prochains jours :

Intranet des ministères MTES & MCT :

<http://intra.rh.sg.i2/resultats-de-cap-des-ipef-r674.html>

Intranet du ministère MAA

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

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.

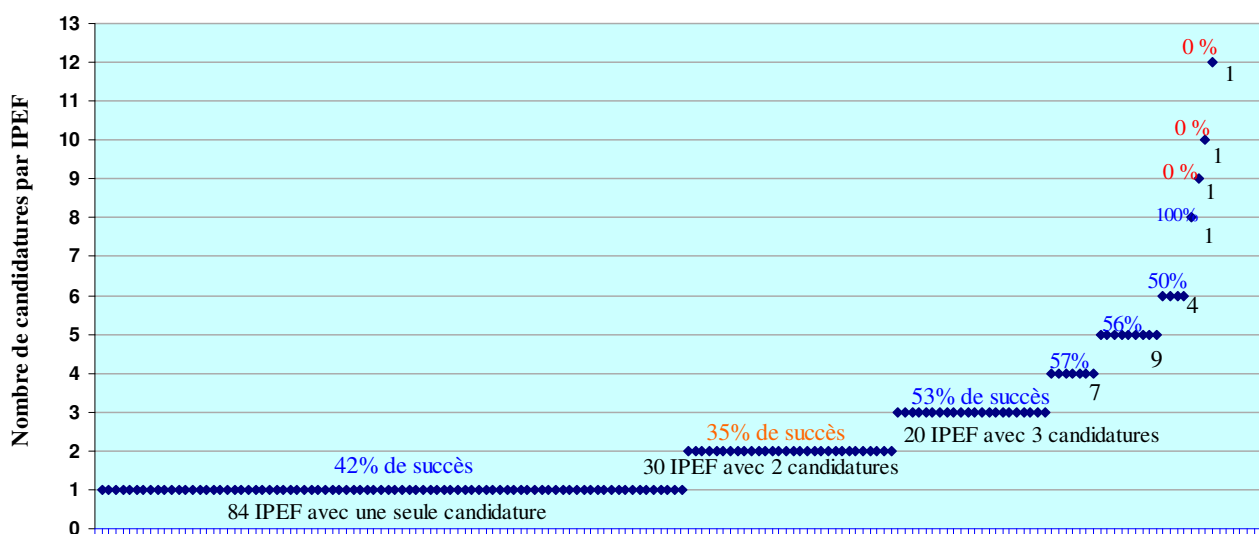
~ 705 candidats non IPEF ont également candidaté sur ces 267 postes (total des candidatures = 872, soit une moyenne de 3,3 candidatures/poste).

~ 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 sont des IPEF**);

Sur les 339 demandes de mutations présentées par des IPEF, les **avis donnés par la CAP** se répartissent ainsi :

Postes non vacants	25%	59 %
Demande non acceptée	29%	
Avis favorable, mais poste probablement non vacant	5%	
Avis favorable, mais sous réserve de vacance de poste	4%	6 %
Avis en attente	2%	
Avis favorable et poste probablement vacant	3%	35%
Obtient un autre choix	16%	
Avis favorable	16%	

Comme lors de chaque campagne de mobilité, la proportion des **demandes de mobilité non satisfaites** restent élevée (**59%**), particulièrement pour les candidats ayant fait un grand nombre de candidatures :



158 IPEF candidats à la mobilité

Le graphique se lit ainsi :

84 IPEF n'ont fait qu'une seule candidature et le taux de succès de leur demande a été de 42%, alors que 22 IPEF ont fait 3 candidatures (taux de succès 35%) et qu'un IPEF a fait **12 candidatures** ... toutes sans succès.

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.

3

Petit rappel sur la procédure pour les **avancements de grade** (voir notre précédent message d'information de mai 2018). Nous vous rappelons que 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 est ainsi fixé par la note de service MAA-MTES SG/SRH/SDCAR/2018-348 du 23 avril 2018 :

- Proposition d'avancement de grade des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de l'année 2019.
<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2018-348>
- Date limite de réception des **propositions des chefs de service** ¹ par les responsables d'harmonisation :
29 juin 2018
- Date limite de réception des propositions des responsables d'harmonisation par le CeGIPEF :
1er août 2018
- il sera conclu par les deux séances, la pré-CAP : **jeudi 29 novembre 2018**
la CAP : **mardi 4 décembre 2018**

N'hésitez pas à **transmettre ce document** à vos collègues IPEF qui n'en auraient pas été destinataires !

Vos élus Cfdt à la CAP des IPEF

Titulaires :

- Nadou CADIC (MTES/DML) nadou.cadic@developpement-durable.gouv.fr - 01.40.81.97.09
- Philippe HEDRICH (MAA/DGER) philippe.hedrich@educagri.fr - 01 56 41 51 45

Suppléants :

- Dominique THON (MTES/CEREMA) dominique.thon@cerema.fr - 04.72.14.33.05
- Gilles MARTINOTY (MTES/SHOM) gilles.martinoty@shom.fr - 01.53.66.98.10

Les "sites utiles" pour les IPEF :

Allez vous ressourcer sur un **VRAI/FAUX** concernant les **fonctionnaires !** :

<http://spagri.fr/actualites/vrai-faux-idees-recues-sur-la-fonction-publique/>

C'est aussi le moment de vous syndiquer et de choisir la **Cfdt** !

<https://www.spagri.fr/> et <http://spagri.fr/fag/comment-adherer/>
<http://www.cfdt-ufetam.org/> et <http://www.cfdt-ufetam.org/vieaccs/porteA.html>

¹ Extrait de la Note de service MAA-MTES SG/SRH/SDCAR/2018-348 du 23 avril 2018 :

1 – Proposition formulée par le chef de service :

Ce dossier doit être transmis sous format électronique modifiable (en format .word 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.