

## COMPTE RENDU DE LA CAP DES IAE Du 30 novembre 2016

### 1.1 - SIÉGEAIENT À LA CAP

Pour l'Administration		Pour le Personnel		
Membres Titulaires et suppléants		Membres Titulaires		
M.MAGIMEL	Président	<b>SNITEAT-UNSA</b>	<b>Alain STEUX</b>	IDAE
M.BIANNIC	IGAPS		<b>Gaëlle DORDAIN</b>	
M. MARAVAL	RAPS			IAE
M. LILAS	RAPS	FSU/CGT/SUD	Sébastien HESSE	IAE
A.BELLANCOURT	Chef du BAAC	SNIAE-FO	Xavier SIMON	IAE
M. JOUMIER	DGER		Nathalie CAEL	IDAE
E. ORGERET	DGER			
F. SANTOS	DGAL			
Marc JOUMIER	DGER	EFA/CGC	Hélène DUCHEMIN	IDAE
Experts de l'Administration :		Membres suppléants		
Marine MOREAU	ONF	<b>SNITEAT-UNSA</b>	<b>Denis CASSARD</b>	<b>IDAE</b>
Nathalie CANTIN	ONF		<b>Anne JACOD</b>	<b>IAE</b>
Myriam GASNIER	ASP	SNIAE-FO	Pierre ZACHARIE	IAE
Francisca GARCIA	FAM		Christine CHEVALIER	IDAE
Dany GAINOT	FAM			
V.KLEEFSTRA	ASP	FSU/CGT/SUD	Stéphane LAULAIGNE	IAE
Assistaient, au titre de l'Administration				
		Experts:		
M.GROSSO	Adjoint chargé des IAE	<b>SNITEAT-UNSA</b>	<b>Jérôme CHAUR</b>	<b>IAE</b>
Sonia BRICE	Assistant BAAC		<b>Gaël GUEDES</b>	<b>IAE</b>
Sandrine KABA	<b>Gestionnaire IAE</b>	SNIAE-FO	Catherine ALLAIN	
Clément DE CARHEIL	Secrétaire de séance		Sabrina DONDEYNE	IAE
Jérôme GUILLOU				
		EFA/CGC	Isabelle CHADOEUF	IAE
L'Administration du MEEM était représentée par			Lionel RICHOLLEY	
Ghislaine RALLER-GUEYE				
Uyen DUONG				
Patrick TERRIER				

Cette CAP, commencée le 1er mars à 9h30, s'est achevée le 1er mars à 20h.

### Ordre du jour :

- 1) Approbation des procès-verbaux des CAP antérieures
- 2) Tableaux d'avancement IDAE 2017 (nouveaux inscrits) et 2016 (état d'avancement)
- 2) Mobilités MEEM et mobilités liées à la réforme territoriale en DREAL
- 3) Examen des recours MEEM
- 4) Mobilités ONF, MAAF et établissements publics :
  - *mobilité générale*
  - *mobilités liées à la réforme territoriale en DRAAF*
- 5) Information sur les autres mobilités : 2<sup>e</sup> cercle, réintégrations de droit
- 6) Intégrations et accueils en détachement
- 7) Examen des recours hors MEEM
- 8) Questions diverses :
  - *clôture de l'examen professionnel 2013/2014 et avancement de la liste d'aptitude IAE 2016*
  - *titularisations des élèves IAE*
  - *point de situation sur les réductions d'ancienneté 2016*
  - *autres points*

**Le compte rendu ci-après a regroupé plusieurs points.**

**Ouverture de la CAP par M. MAGIMEL**

**Une minute de silence à la mémoire de 3 collègues décédés : Nicolas BREZARD (DDT Gironde)  
Guy ROUSSIN (ISREA), Antoine SAINT LIGAY**

### I – INTERVENTIONS LIMINAIRES:

**Alain STEUX intervient pour l'UNSA et aborde les points suivants :**

Monsieur le Président,

**Mon propos sera bref et portera principalement sur le parcours professionnel et son contexte.**

En effet, aujourd'hui et d'ici peu, les IAE sont et seront confrontés à plusieurs évolutions.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, **le PPCR introduit le GRAF**. L'UNSA aurait préféré un vrai troisième grade. Compte tenu du calendrier, nous vous demandons qu'une concertation soit engagée rapidement pour la mise en place de ce dispositif.

**S'agissant du RIFSEEP**, la transposition de la prime spéciale et de la PSR en IFCE et CIA ne se fait pas dans les mêmes conditions que la PFR. Deux problématiques nous inquiètent fortement :

- la classification et les critères des groupes de fonction ;
- les barèmes.

A masse constante, et avec une harmonisation entre secteurs d'activité du MAAF, harmonisation que nous ne contestons pas car en faveur de la mobilité, nous craignons une baisse des primes.

Les garanties de maintien dans une période de transition n'enrayerons pas cette baisse à terme, si budgétairement des mesures catégorielles ne sont pas mises sur la table.

Ajoutons sur ce RIFSEEP, la nécessité d'harmoniser les descriptions des groupes de fonction. Ceci n'a pas été fait pour les SA pour lesquels des reclassements non homogènes entre ministères a été constaté. Ça va à l'encontre de l'esprit du PPCR et de l'interministérialité voulue.

Nous donc demandons comme pour le GRAF une concertation rapide sur les points suscités.

Nous vous alertons sur l'application du RIFSEEP combiné aux effets des fusions de structures ou de réorganisation interne. Des collègues amenés à prendre des postes déclassés s'inquiètent de ne pouvoir retrouver facilement un poste équivalent. Leur suivi est plus que jamais nécessaire.

**Concernant la gestion des parcours professionnels des collègues en PNA**, nous demandons toujours que les agents en PNA soient bien gérés par leur ministère d'origine pour les actes de gestion dépendant de la CAP, en particulier l'application des règles de mobilité promotionnelles.

Nous demandons une application claire de ces règles en CAP, même sur les postes MEEM.

### **La note sur les parcours professionnel et la charte de gestion**

Comme nous l'avons déjà signalé la dernière fois, la tendance observée de réduction de l'offre de postes, et plus particulièrement concernant les postes de niveau 2, se poursuit. La fréquence des restructurations (abandon de missions notamment) conduit à des coupures dans les parcours de carrière (réorientation, inégalité de déroulement par rapport à des possibilités de promotion...) qu'il n'est plus possible de considérer comme anecdotiques.

Nous demandons donc la révision en ce sens de la circulaire sur les parcours professionnels, afin de l'adapter, au plus vite, à la nouvelle réalité des carrières.

Nous demandons également que cette circulaire évolue vers une charte de gestion qui concerne TOUS les IAE, notamment ceux en PNA hors sphère MAAF. Nous avons compris que celle-ci était en route. Il convient donc de nous associer à son élaboration.

Cette charte de gestion doit faciliter l'anticipation des promotions des IAE y compris au MEEM, conformément aux règles de gestion des agents de catégorie A du MAAF.

Concernant les MAPS, nous réitérons également notre demande de renforcement des MAPS par l'ouverture de postes de chargé de mission de niveau A+ (IDAE ou attachés principaux) assurant le suivi technique des dossiers avec les IGAPS. La mission d'appui aux personnels nous semble devoir faire preuve de constance, y compris dans le temps, pour faciliter la gestion des ressources humaines.

### **L'accès à l'examen professionnel d'IAE pour les techniciens au 8<sup>ème</sup> échelon :**

La futur décret balai IAE supprime la limite du 8<sup>ème</sup> échelon dans le corps des techniciens pour se présenter à l'examen professionnel d'IAE. Dommage que cela soit si tardif.

Néanmoins, ceux qui auront dû attendre et pourront le passer en 2017 attendront peut être encore si des regroupements d'années de concours venaient à se reproduire, comme en 2015-2016.

Nous demandons que l'examen professionnel 2017 soit réalisé en 2017.

**Pour conclure, un IAE devra penser à terme dans le cadre d'une mutation ou de la construction d'un parcours professionnel, à tellement d'éléments qu'il devra se donner des priorités, apprendre par cœur la future charte de gestion, et ne pas hésiter à changer de métier, à condition qu'il puisse le faire.**

En complément annexe, sur des considérations pratiques de gestion des documents CAP et l'utilisation du fichier excel complet des IAE , nous soulignons que l'absence des numéros EPICEA ne nous permet pas de lier le fichier avec les autres documents de la CAP fournis (tableau d'avancement, demande de mobilité). Ce serait bien de trouver une solution.

**Nous ne terminerons pas sans remercier Frédéric GROSSO, pour le label rouge qu'il a apporté à la CAP des IAE depuis trois ans.**

## **Réponses M. MAGIMEL - Président de la CAP**

Le CTM qui se tient ce jeudi 2 juin apportera de nouvelles informations par la voix de la Secrétaire Générale.

**Réponse sur 3 séries de points : ceux relevant plutôt du CTM, ceux relevant de la gestion du corps, et ceux relevant de l'application des règles de gestion.**

### **\* Sur les sujets relevant plutôt du CTM :**

Les SEA : La problématique n'est pas spécifique aux SEA, mais concerne plus largement les difficultés inédites de gestion de la nouvelle PAC. Tout le monde a été mis sous pression : Administration Centrale, ASP et SEA.

Il ne faut opposer les uns aux autres. Des solutions adaptées ont été recherchées, comme une meilleure gestion des vacataires et l'octroi de moyens supplémentaires. Le MAAF a essayé de maîtriser les difficultés, d'être à l'écoute des services et de leur transmettre les instructions les plus claires possible.

2015 a été l'année la plus difficile, 2016 a été compliquée et sera bouclée avec quelques mois de retard. Il faut espérer que 2017 sera enfin une année normale.

Sur les expérimentations de fusion (Sarthe et Eure-et-Loir) : L'administration centrale n'a pas connaissance de l'expérimentation de l'Eure-et-Loir. Le MAAF n'a pas la main sur de tels sujets, et invite les OS à faire en sorte que la concertation soit portée au niveau SGG.

### **\* Sur le sujet du problème de gestion des parcours :**

M. MAGIMEL a fait une courte présentation du rapport de l'état du corps des IAE.

Ce rapport donne une photographie et apporte des réponses à de nombreuses questions posées par les OS.

Depuis 10 ans, les effectifs du corps ont augmenté et le nombre de divisionnaire a doublé, ce qui pose nécessairement des soucis car il faut créer des postes d'avancement supplémentaires. Il y aura bientôt plus d'IDAE que d'IAE.

La GRAF va être mis en place dans les mois qui viennent. Il n'y aura que 400 postes (soit 10 % du corps). C'est très limité et nécessitera une réflexion sur le type de postes à ouvrir et le type d'emplois. Aujourd'hui on a 250 postes d'IAE qui correspondent à la définition des postes GRAF, il en manque donc encore pour atteindre les 400. Cette réflexion trouvera sa place dans celle concernant la charte de gestion.

Autre point d'information: le centre de gravité du corps des IAE s'est décalé vers le MEEM. C'est une réalité dont il faut tenir compte. Il ne faut pas seulement voir les déroulés de carrière en interne au MAAF, mais également la question des transferts entre ministères.

En conclusion, le corps a beaucoup évolué. Il n'a pas diminué et les domaines de compétences sont toujours très divers. Il faut veiller à maintenir cette diversité. La concertation sur la charte de gestion aura lieu dès le début 2017, les OS sont invitées à y participer.

**\* Sur les dysfonctionnements dans les instances de concertation, téléprocédure, mobilité MEEM ...**

**Téléprocédure :**

L'administration fait tout pour améliorer le fonctionnement. M. MAGIMEL relève tout de même que la téléprocédure est une avancée et permet une gestion plus rapide. Les agents en seront les premiers bénéficiaires. Les CAP sont l'occasion de regarder les problèmes résiduels et de trouver des solutions à des cas particuliers.

**Cycle de mobilité du MEEM :**

Pour la campagne intercycle expérimentée par le MEEM en 2017 (50 postes), la parole est passée au bureau de gestion du MEEM.

Le passage de 3 cycles à 2 cycles a créé des soucis de mobilité pour les agents. Après consultation des OS, il a été convenu d'expérimenter sur des postes A+ à enjeu et en nombre réduit une consultation intermédiaire.

Sur cette campagne intercycle, certains IAE ont candidaté, ce qui montre que l'information a circulé. A l'issue de ce cycle, le MEEM fera un bilan de l'expérimentation.

FO : Toutes les OS n'étaient pas d'accord dont le SNITPE FO. FO conteste le peu de publicité et s'est permis de faire circuler l'information.

Il n'est pas acceptable que ça ne passe pas en CAP. FO s'opposera à cette pratique peu transparente. Les autres OS appuient la demande de FO de maintien du rôle de la CAP.

**Réponse MEEM :**

Les critères de mobilité classique sont respectés. Les membres des CAP concernées seront saisis par voie électronique pour exposer les mobilités. Sur la méthode, la CAP électronique est un envoi du fichier de mobilité comprenant les critères de choix.

**M. MAGIMEL :**

La méthode peut étonner. Le changement d'habitude (2 cycles au lieu de 3) génère des soucis de fonctionnement. Il y aura des cadrages qui devront être faits.

UNSA : Comment se passe une opposition des organisations syndicales sur une mutation dans le cadre de cette CAP électronique ?

MEEM : Il y aura un temps de concertation mais pas d'engagement aujourd'hui sur le délai de réponse qui sera fixé.

M. GROSSO : A priori, le délai minimal devrait être d'une semaine. Le MAAF a la responsabilité d'information des Organisations Syndicales et fournira les tableaux classiques après vérification par le MEEM des candidatures.

FO : Il y a une tendance "similaire" au MAAF avec les postes du deuxième cercle, qui ne sont pas soumis à l'avis de la CAP.

**ONF :** (Réponse des représentants de l'ONF)

**Sur les arbitrages de mobilité, tableau d'avancement :**

L'ONF est un ÉPIC. Dans son contrat il lui est demandé de privilégier des recrutements dans le privé et moins de recrutements de fonctionnaires. Cela génère encore plus d'arbitrages et les CAP sont informées, mais le directeur général reste l'unique décideur.

Pour les avancements, il y a une commission interne à l'ONF qui permet le débat. Le débat ne sera pas fait à cette CAP.

Fusion des DT : des dispositifs ont été mis en place. Les agents impactés ont été reçus. Le CHSCT a été consulté.

Pour les CFC : Il y a des blocages pour permettre à ces agents ONF de bénéficier de CFC. En effet, une note de l'ONF rend impossible le reclassement des postes pour permettre l'accès au CFC, contrairement à ce qui est prévu pour le MAAF.

FO : demande que le SRH ait un regard appuyé sur la gestion des corps. Sa mission est d'assurer une égalité entre la gestion des postes ONF et la gestion des postes au MAAF.

M. MAGIMEL : le SRH est intervenu pour que les opérateurs fassent les bonnes cotations des postes en cohérence avec celles faites au MAAF. Néanmoins, l'ONF est un peu à part du fait de son histoire mais le respect du classement des responsables des structures reste la règle. La situation évolue, même si ça n'avance pas aussi vite que souhaité.

FO : il y a quand même un fort risque de contentieux en TA des agents sur le non-respect des règles de mobilité.

### **Statut de chef de mission :**

FO : est ce que le statut du chef de mission demeure avec la création du GRAF ?

M. MAGIMEL : Oui. Il existera en plus du futur GRAF. Le basculement entre chef de mission et GRAF ne sera pas automatique.

Quand un agent sera au GRAF, il lui sera demandé de se retirer du statut de chef de mission .

## **Commentaires SNITEAT-UNSA**

On notera la mise en route de la charte de gestion. Enfin ! Beaucoup de sujets sont renvoyés au CTM MAAF. Des éclairages ont été apportés, mais il y a de nombreux points sur lesquels des suites sont attendues : en particulier un calendrier concret des groupes de concertation demandés.

M. Magimel a souligné la progressivité des avancées, la nécessité des convergences, mais que les harmonisations se font (PPCR, règles de gestion, primes), avec les approches propres à chacun des ministères ou secteurs.

## **II – APPROBATION DU PV DE LA CAP DES IAE :**

Les PV des CAP des 2 mars et 1<sup>er</sup> juin 2016 sont approuvés.

## **III– TABLEAU D'AVANCEMENT 2017 :**

### **Rappel :**

*"Peuvent être nommés au grade de d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement, les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ayant atteint depuis au moins deux ans le 5ème échelon de leur grade et justifiant, en position d'activité ou de détachement, de 6 années de services en cette qualité, dont au moins 4 années dans un service ou un établissement public de l'État (art. 26 du décret n°2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement)".*

**Notons que les critères inscrits dans le projet de décret balai du PPCR pour la partie concernant les IAE seront en 2017 :**

*« Art. 26 : Peuvent être promus au grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et l'environnement, les ingénieurs de l'agriculture et l'environnement ayant atteint depuis au moins deux ans le 4e échelon de leur grade et justifiant, en position d'activité ou de détachement, de six ans de services en cette qualité, dont quatre ans dans un service ou un établissement public de l'Etat. »*

Concrètement, il n'y a pas de changement puisqu'il faudra toujours 5,5 ans pour atteindre le 5<sup>ème</sup> ou le 4<sup>ème</sup> échelon.

## NOTE DE PRÉSENTATION DU PROJET DE TABLEAU D'AVANCEMENT IDAE POUR 2017

M.MARAVAL présente les critères utilisés pour la construction par l'administration du TA 2017 :

Cette note présente des éléments d'analyse des projets de TA normal et des TA CFC courts et longs L'agrégation des 2 TA contribuera au TA global pour l'année 2017.

Le TA global de l'année 2017 est établi en juillet 2017 à partir des nouveaux agents proposés, des reliquats du TA 2016 qui n'auront pas fait mobilité et de quelques reprises de tableaux antérieurs (RTAA).

L'objectif a été de cibler les nouveaux TA pour que les possibilités budgétaires de nominations au grade de divisionnaire soient saturées.

Pour atteindre cet objectif, compte tenu d'un nombre de report en diminution, le TA normal a dû être plus important qu'en 2016

### Dimensionnement :

	nouveaux inscrits TA normal	nouveaux inscrits CFC	reports TA X-1	divers RTAA	total		Quota	taux propro
2014	126	30	47	11	214		149	12%
2015	126	15	46	10	197		152	12%
2016	105	23	38	7	173		125	11%
2017	115	21	32	7	175		129	11%

Sur l'hypothèse d'un taux promus/promouvables de 11%, à la date du 31 décembre 2015, le nombre de collègues pouvant être inscrits sur le tableau 2017 est de 129.

### Nombre de promouvables :

Les données statistiques de référence pour l'ensemble des promouvables sont les suivantes : 1198 promouvables en 2017 contre 1186 en 2016.

### Nombre de dossiers :

Il faut noter une légère baisse des dossiers remontés par les structures : 310 contre 327 en 2016. Le taux de sélection des MAPS est de 40% (37% en 2016).

### Parité :

Sur la base retenue de 115 noms, le taux de femmes est de 44% (50 /114), légèrement inférieur au pourcentage de femmes parmi les promouvables (47%).

### Agents jeunes :

6 agents nés en 1982 sont proposés, ce qui respecte les règles en cours

### Mobilités anticipées :

Le taux d'agents avec mobilité faite est de 35 % ( 23 % pour le projet de TA 2016 (et 40 pour celui de 2015).

### CFC inscrits dans le tableau:

CFC Courts : 11 dossiers CFC Courts déposés, 8 classés par les MAPS, et 7 retenus.

CFC Longs : 32 dossiers déposés, 19 classés par les MAPS, et 14 retenus.

Le nombre total de dossiers retenus est de 21 dont 3 dossiers avec effet-mémoire de la CAP de décembre 2015 : 14 CFC Longs et 7 CFC Courts.

Sur les 21 dossiers sélectionnés, 8 ont accédé au corps par la liste d'aptitude, 3 sont issus du concours externe.

Un échange est abordé sur les points suivants:

- Validation des postes de niveau 2 : l'administration s'attache à travailler sur la réinscription au TA de collègues sortis du tableau dès lors que leur mobilité s'est bien faite sur un poste de niveau 2
- Expertise : le niveau d'expertise conditionne ou non la nécessité de bouger et de prendre ou non un poste de niveau 2 pour passer IADE
- CFC Courts : les critères nécessitent que le poste occupé soit de niveau 2 , ou en partie de niveau 2. A défaut, le départ à la retraite rapide (6 mois après l'arrêt) avec la prise d'un échelon pourrait être une règle à instaurer dans la charte de gestion des IAE.

#### **Commentaires SNITEAT-UNSA:**

**Compte tenu de la diminution de l'offre de postes IDAE et de la difficulté à concilier contraintes personnelles, opportunités, choix du poste etc., il nous semble important d'avoir la mobilité anticipée.**

**Rappelons qu'au MEEM, la mobilité sur un poste de niveau 2 (IDTPE) nécessite obligatoirement une inscription préalable au tableau. Dans le cadre de discussions sur les convergences en matière de gestion, nous défendrons cette souplesse.**

**Concernant les validations de postes de niveau 2 dans le cadre d'un TA IDAE, nous attirons l'attention des collègues sur les conditions de prise de ces postes (en interne, publié ou non, lié à une reconnaissance d'expertise, ...) qui peuvent conduire à un échec.**

**Nous veillerons à ce que la charte de gestion soit la plus explicite possible, mais sans rentrer dans un cadre trop rigide.**

**Concernant les CFC, les collègues doivent bien appréhender le niveau du poste, son évolution et la date de départ à la retraite.**

#### **Discussion sur le tableau d'avancement IDAE :**

Echanges sur la liste proposée par l'administration et examen des propositions intersyndicales en complément des propositions de l'administration :

Les représentants du personnels ont souligné le cas de collègues oubliés.

L'administration a pris en compte deux collègues nouveaux (Frédéric BOQUET et Edwige FLEUTIAUX) et un effet mémoire pour 2018 (Nicolas AMPEN). D'autres dossiers ont fait l'objet de réponses circonstanciées.

#### **IV-ETAT D'AVANCEMENT DU TABLEAU 2016 :**

**5 collègues sont repris au titre de 2016 : LOUIS Francis, MAZEAS Franck, CHADOEUF Isabelle, NIVAL Matthieu, CARLIER Jean-Philippe.**

#### **V – MOBILITES CYCLE MAAF, MEEM , ONF, DGER , liées à la réforme territoriale, régularisation:**

En guise de synthèse sur les règles de gestion relatives aux mobilités, nous vous renvoyons une nouvelle fois sur les précédents comptes-rendus de CAP des IAE disponibles sur le site internet du SNITEAT-UNSA et sur les commentaires qui suivent.

Nous attirons simplement l'attention des IAE sur la nécessité de bien communiquer leurs demandes via les différents circuits et modalités prévus dans les notes de services, et pour les demandes sur des postes MEEM, de communiquer leur demande à leur gestionnaire au MAAF.

Le SNITEAT-UNSA a souligné les dossiers des collègues ayant des difficultés sérieuses à trouver un poste dans le cadre de leur rapprochement familial ou avec des contraintes spécifiques (retour de détachement, réintégrations, maladies...)



Les difficultés de mobilité ou de parcours relatives au contexte de fusions de structures sont également abordées. De manière générale, le représentant des IGAPS a noté toutes les interventions qui nécessitent un accompagnement approprié des collègues concernés.

Concernant les mutations liées aux restructurations, les listes de collègues sont présentées à la CAP pour validation du mouvement. **C'est important, en particulier pour les changements de niveaux de postes.**

**Pour terminer, l'application effective du passage de 3 à 2 cycle de mobilité au MEEM conduit à des calendriers d'inscription plus homogène entre ministères. C'est positif !**

## **MOBILITES MEEM**

### **Rappel :**

**Concernant les mobilités anticipées dans le cadre d'une promotion IDAE, nous vous renvoyons à nos deux derniers comptes rendus où notre position avait été exprimée.** (Le SNITEAT-UNSA considère en effet que les règles de gestion du MAAF pour les IAE doivent s'appliquer pour les agents en PNA. Ainsi, dans le cas cité ci-dessous, il n'est pas normal que les IAE postulant sur un poste de niveau 2 (divisionnaire) voient leur demande jugée irrecevable. La note sur les parcours professionnel de 2014 doit s'appliquer à tous les IAE, quelle que soit leur position.)

Pour rappel, au MEEM, l'inscription sur le TA conditionne l'acceptation d'une mobilité sur un poste de niveau 2. (c'est pourquoi, lors de cette CAP, le TA 2017 a été établi avant l'examen des mobilité MEEM, pour faciliter les mutations demandées dans ce cadre)

Le passage prochain à deux cycles de mobilité devrait pourtant amener la réflexion du MEEM dans ce sens.

**Compteurs : les réserves de plafonds d'emploi MEEM ont toutes été levées de façon ferme ou sous réserve lors de cette CAP .**

### **Les compteurs on été levés de deux façons :**

- ferme avec une prise de poste au 30 décembre 2016
- sous réserve de levée de compteurs à partir de février 2017, avec prise de poste dans la foulée. Cette nouvelle option permet de donner un avis favorable aux agents , sous condition de levée de compteur décalée sur le budget du MEEM de début 2017.

## **Mobilités ONF**

Déjà étudiées en CAP ONF, la CAP enregistre globalement les avis émis.

Elle permet de valider les changements utiles pour leur parcours professionnel (changement de grade, de corps, etc..)

## **VI - Information sur les autres mobilités : 2e cercle, réintégrations de droit, décroisement, réorganisations**

Les listes des collègues ont été fournies pour information, et concernent :

- les mobilités liées à la réforme territoriale (DRAAF, DREAL) ;
- les réintégrations ;
- les décroisements effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (soit 81 IAE/IDAE/Chefs de mission).

## VII – ACCUEIL EN DETACHEMENT :

Les critères actuels pour la recevabilité des demandes sont les suivants :

### 1) Poste occupé:

- en SD : postes avec des fonctions d'IAE
- postes à caractère technique
- en SRFD et DGER : postes techniques (chef SFRD, DRIF, DRTIC, DR FORMCO.)

2) Niveau de formation : niveau Bac+5 ou assimilé (en domaines de sciences et techniques), par formation initiale, VAE ou reconnaissance professionnelle.

**Evolution : la condition de diplôme n'est plus exigée dès lors que le poste occupé est un poste IAE (accueil en détachement interne)**

L'accueil en détachement se fait pour 2 ans. L'intégration s'examine au bout de 2 ans, (soit intégration, soit parfois retour dans le corps d'origine).

### ❖ ACCUEIL EN DETACHEMENT EXTERNE et INTERNE

Les critères sont les mêmes pour les deux types de détachement. Pour les détachements internes, les candidats sont déjà en postes au MAAF ou en PNA. Les candidats externes postulent en même temps sur des postes, mais ne sont pas prioritaires devant un autre candidat MAAF.

19 demandes de détachement internes et externes ont été examinées, et 14 obtiennent une suite favorable, avec ou sans conditions.

## VIII– INTEGRATION DANS LE CORPS DES IAE :

En règle générale il s'agit de collègues ayant dans un premier temps été détachés dans le corps des IAE qui demandent au bout de quelques années sur leur poste à intégrer leur corps d'accueil.

Les dossiers de 9 collègues sont présentés à la CAP, tous obtiennent un avis favorable à cette CAP.

## IX – RECOURS:

### 2 Recours MEEM

Deux recours ont été déposés à cette CAP, avec suite favorable et discussion en particulier sur les conditions de refus de demande de temps partiel en lien avec des nécessités de service.

### **Commentaire sur les recours MEEM:**

**La prise en compte concrète des avis de la CAP relève du MEEM. Il est donc difficile à ce stade de connaître la décision finale, faute de représentant du MEEM compétent pour les recours correspondants.**

### 3 Recours MAAF

Trois recours ont été déposés à cette CAP. Un retrait, un avis favorable et une discussion sur un recours lié à l'entretien professionnel.

## X – BILAN la liste d'aptitude IAE 2016 et de l'examen professionnel 2013-2014

### Listes d'aptitude 2016

Un bilan d'avancement de la liste 2016 a été fait. Le SRH reprendra contact avec les derniers candidats n'ayant pas encore trouvé de postes.

## XI-Titularisations des élèves

Synthèse des titularisations des sortants AGROSUP DIJON - IAE 2015, (affectations début septembre 2015 mais avec report de titularisation en CAP de décembre 2015 et mars 2016). 3 élèves obtiennent un avis favorable. Un élève a un report jusqu'à janvier 2017.

Synthèse des titularisations des sortants AGROSUP DIJON - IAE 2016 : 28 favorables et 1 report (affectations début septembre 2016)

Synthèse des affectations et titularisation des sortants ENGEES – IAE 2016 – Promotion "Stuttgart" (affectations début septembre 2016) : 10 avis favorables.

## XII : Validation des critères pour l'attribution de réduction d'ancienneté (bonifications 2015) et point sur les attributions de bonifications 2014

### **Critères pour l'attribution de réduction d'ancienneté Bonifications 2017 pour l'année de référence 2016 avec effet au 01/01/2017**

Lors de l'entretien professionnel de l'année n, la période de référence est l'année n -1 et les réductions ou majorations d'ancienneté prennent effet au 1er janvier de l'année n

n° d'ordre	CRITERES d'exclusion par ordre
1	agents en fin de fonction (promotion, décès, démission, retraite)
2	agents comptabilisés sur des échelons incompressibles
n° d'ordre	CRITERES de priorité par ordre
1	agents ayant obtenu le moins de bonifications au cours des trois dernières années
2	agents ayant le moins d'ancienneté dans leur grade
3	agents les plus jeunes

Modalités de ventilation des mois définis par la dernière note de service SG/SRH/SDMEC/2016-67 du 2

L'enveloppe de mois de réductions d'ancienneté à répartir entre les membres d'un même corps est calculée sur la base de 90 % de « l'effectif à prendre en considération », c'est-à-dire les agents appartenant audit corps au 31 décembre 2016 qui, à cette même date, ne sont pas classés au dernier échelon. Les éventuels reliquats de l'année précédente sont ajoutés à l'enveloppe globale de mois à distribuer.

### XIII-ETAT DU CORSP AU 31 DECEMBRE 2015

Comme chaque année, nous recevons l'état du corps du 31 décembre de l'année précédente.

En voici quelques extraits non commentés :

Le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement compte au 31 décembre 2015 4040 agents, effectif en augmentation de 1,35% par rapport au 31/12/2014 (3986 agents). Cette augmentation de 73 agents est à 90% assurée par des femmes (avec désormais plus de 40% de femmes dans le corps).

Grade	F	H	Total	% par grade	%F. par grade	%H. par grade
I.A.E. Stag Elève	121	80	201	4,98%	60,20%	39,80%
I.A.E.	922	1102	2024	50,10%	45,55%	54,45%
I.D.A.E.	550	1093	1643	40,67%	33,48%	66,52%
Chef de Mission	29	125	154	3,81%	18,83%	81,17%
Chef de Mission ONF	1	17	18	0,45%	5,56%	94,44%
Total	1623	2417	4040	100%	40,17%	59,83%

Année	IA.E. Stag Elèv	I.A.E.	IDAE	Chef de Mission	Chef de Mission ONF	Total
2006	135	2253	833	64	33	3318
2007	126	2206	906	80	28	3346
2008	141	2156	952	88	21	3358
2009	222	2079	1029	107	28	3465
2010	173	2094	1122	128	27	3544
2011	158	2183	1390	131	25	3887
2012	131	2148	1458	128	24	3889
2013	133	2067	1522	120	22	3864
2014	204	2026	1600	135	21	3986
2015	201	2024	1643	154	18	4040

Répartition des agents dans les secteurs des sphères « Agriculture » et « Environnement », Évolution de 2014 à 2015 – **avant décroissement**

S	31/12/2014	31/12/2015
Agriculture - hors offices	2644	2648
Agriculture - offices	353	360
Environnement	650	687

Sphère	S	31/12/2014	31/12/2015
Agri	AC MAAF	205	210
Agri	SR MAAF	429	448
	SD MAAF	924	893
Agri	ENS MAAF	490	478
Agri	Offices MAAF	353	360
Agri	Ets PUB MAAF	460	483
Agri	Elv, Stag. IAE	136	136
Env	AC MEDDE	57	57
Env	SR MEDDE	305	302
Env	SD MEDDE	182	213
Env	ENS MEDDE	14	15
Env	Ets PUB MEDDE	92	100
To		2971	3008
To		650	687
<b>Total</b>		<b>3647</b>	<b>3695</b>
<b>Hors sphères Agri / Env</b>		<b>339</b>	<b>345</b>

-----

**Les membres du SNITEAT-UNSA présents à la CAP**

DORDAIN	Gaëlle	06 88 08 29 03	<a href="mailto:gaelle.dordain@loir-et-cher.gouv.fr">gaelle.dordain@loir-et-cher.gouv.fr</a>
STEUR	Alain	06 15 06 40 60	<a href="mailto:alain.steux@pas-de-calais.gouv.fr">alain.steux@pas-de-calais.gouv.fr</a>
JACOD	Anne	03 45 83 21 71	<a href="mailto:anne.jacod@developpement-durable.gouv.fr">anne.jacod@developpement-durable.gouv.fr</a>
CASSARD	Denis	01 49 55 53 91	<a href="mailto:denis.cassard@agriculture.gouv.fr">denis.cassard@agriculture.gouv.fr</a>
CHAUR	Jérôme	05 61 10 61 34	<a href="mailto:jerome.chaur@agriculture.gouv.fr">jerome.chaur@agriculture.gouv.fr</a>
GUEDES	Gaël	02 72 16 43 71	<a href="mailto:gael.guedes@sarthe.gouv.fr">gael.guedes@sarthe.gouv.fr</a>