



Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts (IPEF)

Relevé d'informations sur :

- **CAP "mobilités"** du 1^{er} juin 2017
- **Avancement de grade** : harmonisation MAA-MTES/MCT
- Application de l'accord "**RIFSEEP**" sur les primes

1 Avis de la CAP "mobilités" du 1^{er} juin 2017

La CAP "Mobilités" du 1^{er} juin 2017, organisée par le CEIGIPEF, était présidée par M. **Jean-Pascal FAYOLLE**, chef du SRH du MAA, assisté par **Bruno CODARINI** du SRH du MTES. La CFDT était représentée par **Nadou CADIC**, titulaire.

Déclaration liminaire :

La **CFDT** constate, une fois de plus, que la CAP "mobilités" ne permet pas le traitement des cas prioritaires (rapprochement de conjoints, retour de disponibilité ou détachement, situations professionnelles périlleuses, etc.). Elle rappelle donc la demande exprimée par l'ensemble unanime des représentants du personnel à la CAP des IPEF pour qu'un traitement au **fil de l'eau** des demandes de mobilités puisse être organisé en toute transparence (publication des appels à candidatures au BIEP) et par **consultation électronique des représentants des personnels** de tous les corps concernés, notamment pour que les **chefs de service d'accueil** puissent être sensibilisés sur ces cas prioritaires par l'administration et/ou par les représentants du personnel **avant de donner leur avis** sur les candidatures reçues. D'autre part, la présente campagne de mobilité confirme que le corps "unifié" des IPEF n'a toujours **pas atteint l'harmonisation des pratiques** entre les deux employeurs **MAA** et **MTES/MCT** (voir graphiques ci-après).

Concernant les avancements de grade, la **CFDT** rappelle l'engagement pris par les deux SG (MTES et MAA) pour **rétablir l'équité de traitement entre les IPEF**. En matière d'**avancement de grade** où il existe une réelle inéquité entre "employeur MAA" ou "employeur MTES/MCT", mais également entre "anciens" et "nouveaux" ou entre "fonction managériale" ou "fonction technique"...). Cette CAP "mobilités" en est une illustration flagrante, avec l'engorgement persistant depuis quelques années sur les postes à responsabilités (voir ci-après le faible taux de succès des demandes de mobilité).

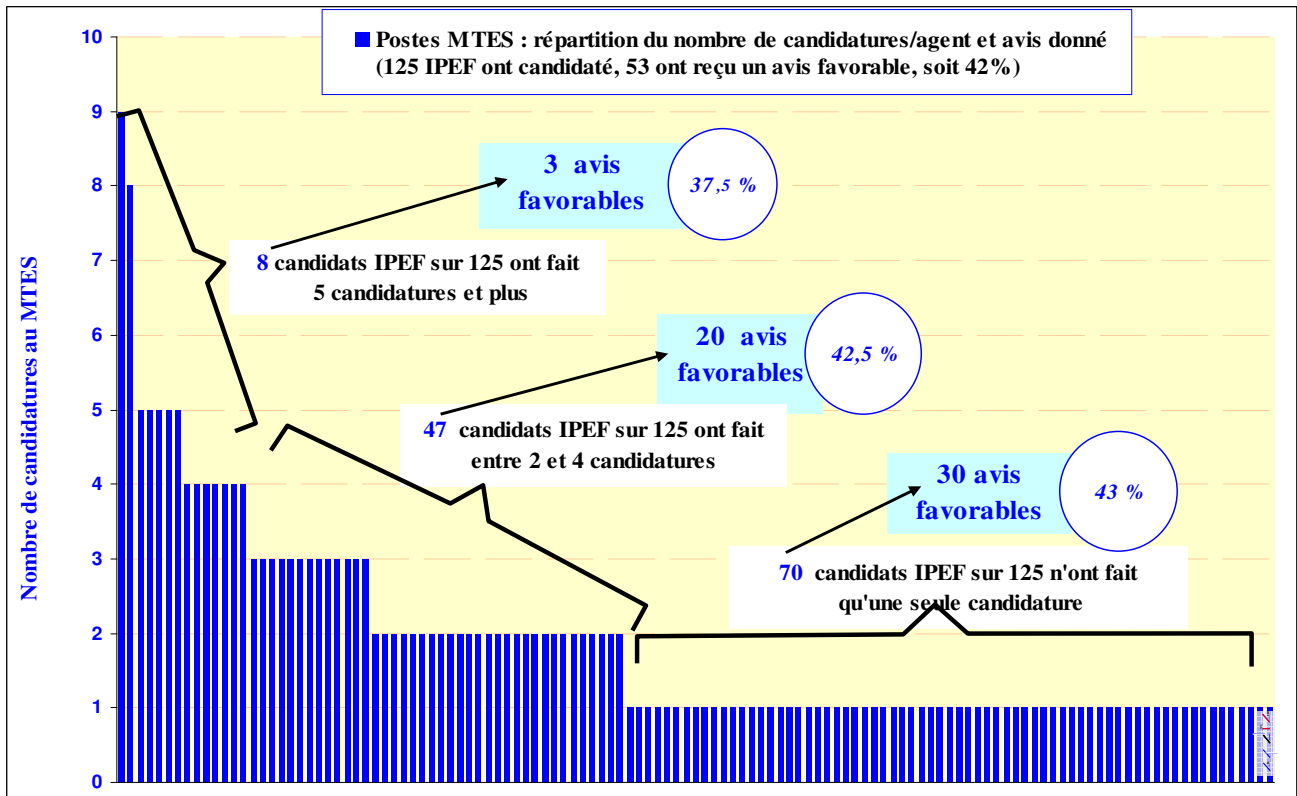
La **CFDT** souligne que l'avenir du corps des IPEF est commun de celui de tous les corps recrutés sur la base d'un haut niveau scientifique et technique (ingénieurs, chercheurs, enseignants) et qu'il passe par la **redéfinition des missions (hiérarchiques ou transversales)** que les employeurs publics (Etat, collectivités, établissements) veulent confier à ces corps de fonctionnaires techniques et scientifiques.

→ L'administration informe qu'une réunion d'information est organisée avec les représentants des personnels pour présenter le processus de réexamen des situations d'avancement iniques (voir point **2** ci-dessous, réunion du 8 juin 2017). De même, concernant l'application de l'**accord-cadre "RIFSEEP" sur les primes** qui était prévue dès le 1^{er} janvier 2017, l'administration a organisé une réunion d'information pour les représentants des IPEF en CAP le **9 juin 2017** (voir point **3**, ci-dessous).

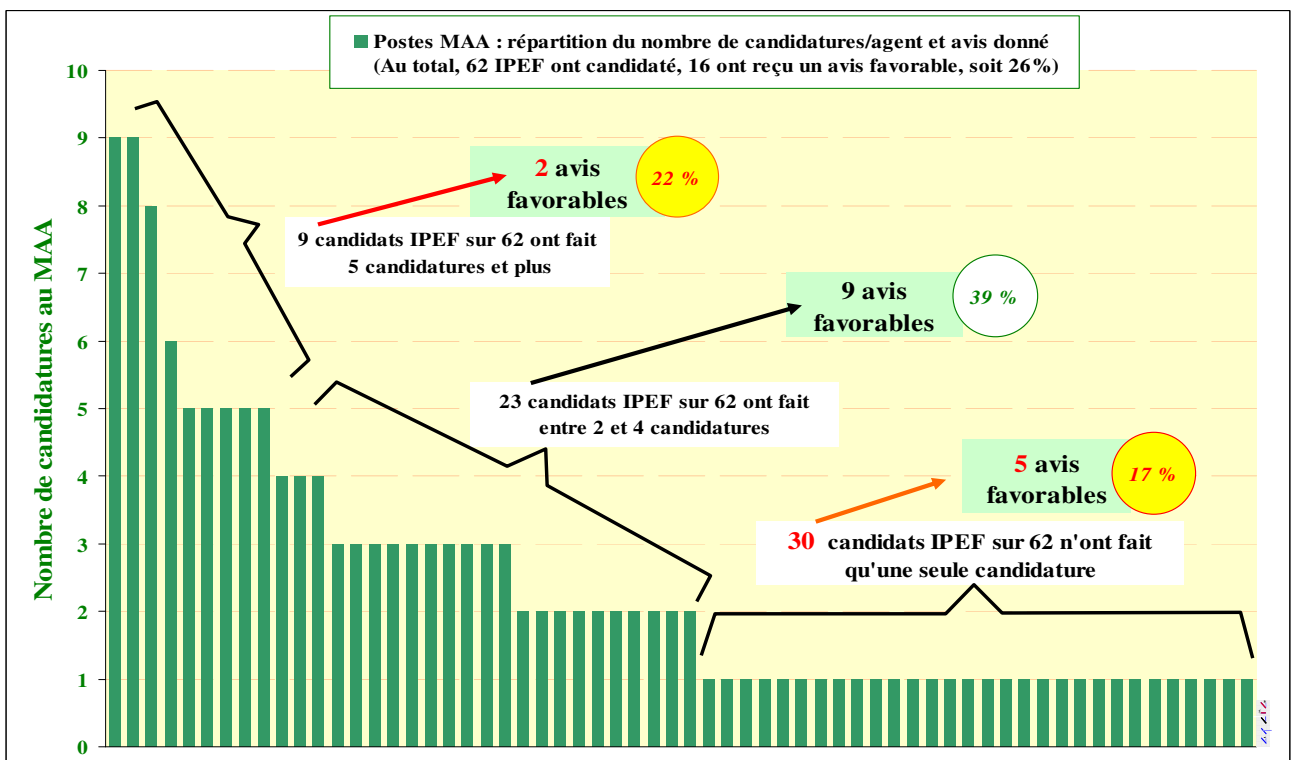
Avis sur les demandes de mobilité :

Cette campagne de mobilité concernait **149 postes** offerts (**46 postes** dans la sphère "agriculture" et **103 postes** dans la sphère "environnement"), mais dont seulement **46 étaient "vacants"** (**8 au MAA, soit 17%** seulement des postes offerts et **38 au MTES/MCT = 37%** des postes offerts).

186 IPEF ont candidaté sur ces 149 postes (très majoritairement "susceptibles d'être vacants") et **383 candidatures** ont été reçues : **149 candidatures** dans la sphère "agriculture" et **234** dans la sphère "environnement"). 17 candidats IPEF ont **fait 5 candidatures et davantage** et 20 IPEF seulement **ont mixé** leurs candidatures entre les deux tableaux MAA et MTES (voir graphiques ci-dessous, **MAA** et **MTES/MCT** séparés).



Ce graphique se lit ainsi : le taux de succès des candidatures sur les "postes MTES/MCT" est de **42%** en moyenne, peu dépendant du nombre de candidatures fait par le candidat.



Ce graphique se lit ainsi : le taux de succès des candidatures sur les "postes MAA" n'est que de **26%**, mais les candidats n'ayant fait s*qu'une seule candidature ont un taux de succès moindre (**17%**)

De plus, la CAP a été informée (a posteriori...) :

- des **49** nominations et fin de fonctions d'IPEF en **cabinets ministériels**
- des **26** **mouvements** hors CAP (dont "2^{ème} cercle" du MAA)
- des **12** **nominations sur emploi DATE** (DDT, DREAL, DRAAF, ..) effectuées entre le 1^{er} novembre 2016 et le 10 mai 2017.
- des **127** **mouvements** de mises à dispositions, détachements, réintégrations et disponibilités

- des 17 "**repositionnements**" d'IPEF (MAAF et MEDDE) décidés dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale,
- des mutations d'IPEF (également **réalisées hors CAP**) à l'**IGN** (1 poste), à l'**aviation civile** (CAP automne 2015, 4 postes), à l'**IFSTTAR** (1 poste) et à la **DGPE** du MAAF (2 postes)
- des nominations réalisées sur emploi DATE (4 IPEF sur niveau régional, 11 sur niveau départemental)
- des arrivées et départs d'IPEF des **cabinets ministériels** (8 mouvements)

Tableau 1 : Mobilités sur postes MTES/MCT

N° de poste	Intitulé du poste (CAP du 1er juin 2017) Postes MTES	NOM - PRENOM	AVIS CAP
196195	DGALN / Adjoint(e) à la sous-directrice du financement et de l'économie du	APPERT Pierre-Yves	F
197125	DPMA / Adjoint au chef de bureau en charge des dossiers Méditerranée et	ARCHAMBAULT Benoît	F
203966	DGALN / Chef bureau planification et économie de l'eau (DGALN/DEB/AT1)	BAILLY Anaïs	F si pas choix 1
204829	CEREMA DTECTV / Directeur d'études résilience et coordinatrice de la	BEAUREZ Nicolas	F
198163	DREAL NORMANDIE / Adjoint-e au secrétaire général	BELLOUARD Manuella	F
199189	DGITM/DIT/RV4 / Chef(fe) du bureau des voies navigables	BOEUF Vianney	F
204337	DDT 82 / Chef du service eau et biodiversité - animateur-coordonateur de la	BONNEL Céline	F
200638	DREAL GRAND EST / Directeur de projet Rhin FP01-002	BRAUN Emmanuel	F
196099	DGEC / Chef de pôle national certificats d'économies d'énergie 11DG210028	BRIAND Nolwenn	F
197436	DGPR / ADJOINT AU CHEF DU DEPARTEMENT A – BETCGB	CARLIOZ Thomas	F
205095	DDT 36 / Chef du Service Planification Risques Eau et Nature (SPREN)	CATALIFAUD RICOUARD Hélène	F
200828	DEAL MARTINIQUE / chargé(e) de mission responsable de la Lutte conte	CATLOW Anne	F
202801	DREAL BRETAGNE / Stratégie transports et nouvelles mobilités	CHANTRELLE Fanny	F si pas choix 1
197606	DREAL OCCITANIE / SG/Secrétaire général	CLARENC Nathalie	F
205013	Min. Justice / Chef de la mission de gestion du contrat de partenariat public	CLAUZURE Jérôme	F
205080	SG / Adjoint au chef du service Gestion	CODARINI Bruno	F
196746	CEREMA DTERNC / Adjoint au Directeur, en charge du groupe "Sciences de la	CUIF Marion	F
200495	DDT 08 / Chef du service Logement et Urbanisme	DELAMARRE Pascale	F
196109	DREAL ARA / COM001 - Chef de la mission Communication	DEROZIER Géraldine	F
202570	DGEC / Chef du bureau Sécurité et logistique pétrolière, produits pétroliers et	DOMERGUE Isabelle	F
204855	CEREMA Siège SG adj pilotage et indicateurs	FOUCHER Pierre	F
205079	SG / Adjoint-e au chef de service « Pilotage des moyens et des réseaux	FERREOL Catherine	F
205087	SG / Chef du bureau Appui aux services et veille sociale	GALLOUET Emilie	F
196562	DRIEA / DIRIF – Adjoint au Chef de l'Arrondissement Gestion et Exploitation de	GERARDIN Maxime	F
198683	DREAL CENTRE VL / Chef-fe du service de l'eau et de la biodiversité	GIBAUD Catherine	F
198244	CEREMA DTECITM / Chef de la division de l'économie des transports et de la	GUYOT Luc	F
197567	SG / Chargé de mission climat "agenda des solutions/collectivités,	HEBRIL-MUET Vincent	F
203965	DGALN/DEB/ Chef de projet auprès du directeur de l'eau et de la biodiversité	HUET Brice	F
196561	DRIEA / DIRIF – Chef de l'Arrondissement Gestion et Exploitation de la Route	ISOARD Vivien	F
203343	DDT 31 / SEEF/Chef du Service	LAURENS Aurélie	F
198417	DGALN / Adjoint-e au/à la chef-fe du bureau des ressources naturelles et de	LEHOUCK Marie	F
199150	DDTM 13 / Adjoint au chef de service de l'Habitat (A+) en charge du pilotage et	LEONARD Carine	F
200835	DM MARTINIQUE / Adjoint(e) au chef du service du Développement des	MAISONNAVE Jean Baptiste	F
198670	DDT 38 / Réservé ZGE - Adjoint au chef de service et animateur du groupe eau	MARQUIS Helene	F
200624	DREAL GRAND EST/Dr projet communautés professionnelles territoriales	MATHIEU Vincent	F
196621	DREAL ARA / RESERVE SERVICE - BRMPR 002 - Adjoint chef de service, chef du	MICHAUX Hélène	F
203248	DGPR / Adjoint au Chef de service des Risques Naturels et Hydrauliques	NARCY Katy	F
197764	DREAL ARA / RCTV 001 - Réservé SERVICE – Chef du service RCTV	PIERRE Cendrine	F
198729	DGITM / Chef(fe) du bureau des études économiques générales	POCHEZ Remi	F
197836	DRIEE / Chef du service nature, paysage et ressources	RAMBAUD Lucile	F
199734	DRIEE / Adjoint au chef de service police de l'eau	RENAUDIN Marine	F si pas choix 1
202928	SG DAEI / Adjoint au chef de bureau changt climatique Maitrise énergie	REYSSET Bertrand	F
199056	DGEC / Chef de département lutte contre l'effet de serre 10DG210057	RISLER Ophélie	F
197535	Chef de bureau des affaires globales à la DAEI (MTES - SG)	SAPIJANSKAS Jurgis	F
197112	DREAL PACA / chef du service biodiversité eau et Paysages	SOUAN Hélène	F
198737	DREAL GRAND EST / Chef du service "Evaluation environnementale" -	SPEICH Pierre	F
203336	DDT 31 / DIR/Adjoint au directeur	TAUBER Mélanie	F
197162	DREAL PACA / adjoint au chef de l'unité maîtrise d'ouvrage	THIBAUT Céline	F
200749	DRIEA / Chef(fe) du service aménagement	THOMASSON Pierre-Yves	F prise de poste
xxx	DDT Isère / SG	TYVAERT Anne	F
203169	DGALN / Chef du bureau des acteurs, produits et de l'innovation dans la	WELSCH Thomas	F
203181	DGALN / Chargé(e) de mission « bon état écologique des eaux marines »	WOLFF Anastasia	F

Tableau 2 : Mobilités sur postes MAA

N° de poste	Intitulé du poste (CAP du 1er juin 2017) Postes MAA	NOM - PRENOM	AVIS CAP
55861	INAO SG / Val de loire Centre Tours /	PROUST Rémi	F
53925 p 8	FranceAgriMer MONTPELLIER /Chef unité adjoint - Chef de cellule	BOUTEILLER Pierre	F (SR Plafond d'emploi)
54004 p 99	DAAF REUNION / Chef(fe) de service Territoires et Innovation	KIENTZ Marie	F
54196 p 115	DRAAF Toulouse /Service Régional de la Forêt et du Bois/ Chef(fe)	GAUTIER Grégoire	F
54584 p 108	DRAAF Metz / Chef(fe) du service regional de la foret et du bois	WURTZ Isabelle	F
54624 p 66	DGER/SESRI/SDRICI/Bureau de la finalisation de la recherche/	VERDIER Sylvie	F
54645 p 66	"DGPE/Délégation ministérielle aux entreprises agroalimentaires/	CHAN-HON-TONG Anne	F
54658 p 67	DGPE/SDFE/SDFA/Viandes et productions animales spécialisées/	DUPAS Mylène	F
54661 p 67	DGPE/SDFE/SDFCB/Bioéconomie/ Adjoint(e) au chef de bureau	MEYRUEY Clémence	F
54665 p 68	DGPE/SEI/SDE/Négociations commerciales/ Chargé(e) de mission	HEBRAIL-MUET Vincent	F
54978	DDCSPP LOZERE / Sécurité sanitaire des aliments	DUBOIS Ségolène	F
55571 p 78	DDT DU DOUBS / BESANCON Chef du Service d Economie Agricole	PAUL Ludovic	F
55676	DGAL/SASPP/SDQPV/BSPIC/ Chargé d'études plan écophyto	BELNA Karine	F
55745 p 60	SG/Service de la statistiques et de la prospective/SDPE/Bureau de	HUGONNET Mickaël	F
55792	DDT VOSGES / Environnement et risques	KOBES Nathalie	F
55807 p 72	DDT HAUTES ALPES / GAP / Adjoint au directeur departemental des	BALLANGE Lucienne	F
56068 p 68	DRAAF CORSE / Service Régional de l'Alimentation / Chef SRAL/SALIM	LEMONNIER Eric	F

Tableau 3 : Mobilités sur autres postes

N° de poste	Intitulé du poste (CAP du 1er juin 2017)	NOM - PRENOM	AVIS CAP
106472	Aviation Civile SNAS/RP Chef d'organisme	HABIB Myriam	F
106608	Aviation Civile DO / Adjoint au chef de département	SEIZILLES DE MAZANCOURT	F
106627	Aviation Civile DSNA / DIR Programme	ANTON Robert	F
106660	Aviation Civile DO / Adjoint au directeur	VILLE Geoffroy	F
106714	Aviation Civile DSNA / DIR Cabinet	SERRANO Didier	F
MF	Météo France TAHITI /DIRPF/Dr interrégional Polynésie Française	SCHMIDELY Isabelle	F
MF	Météo France NOUMEA /DIRNC/Dr interrégional N ^{elle} Calédonie	RAVENEL Hugues	F
MF	Météo France TOULOUSE /DSM/ECGC/ Rspnsable division Etudes et Consultance Grands Comptes	BOUILLAUD Ludovic	F
MF	Météo France BORDEAUX /DIRSO/DA Direction Adjoint Sud Ouest	PERRET Gilles	F
XXX	M de la défense BREST/ Mutation interne	BLANC Laurent	F

Vous trouverez les résultats complets de ces mobilités sur l' intranet ministériel :


Intranet du ministère chargé de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) :

http://intranet.national.agri/IMG/pdf/RESULTATS_PUBLICATION_20170602_V4_cle8866ed-1.pdf

ou sur le site UFETAM-CFDT :

http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/resultats_ipef_01-06-17.pdf

Avis de la CAP sur une demande de détachement dans le corps des IPEF :

 Le cas présenté est celui d'un agent fonctionnaire territorial en poste depuis 15 ans sur des fonctions spécialisées dans le transport urbain qui souhaite être détaché dans le corps des IPEF pour pouvoir occuper le poste de chef du Bureau des politiques de déplacement à la DGITM/ DST/. Ce cas a soulevé la question de l'équité (un autre candidat non IPEF ayant reçu un avis favorable sur ce poste), de la spécialisation requise pour ce poste, et de l'engorgement du corps dans cette catégorie d'agents (âgés entre 35 et 50 ans).

Résultats du vote :

Administration : pour

UNIPEF : abstention

CFDT : abstention (après avoir eu l'assurance que le choix n°1 du service d'accueil n'était pas "prémédité")

2 Informations sur les avancements de grade (harmonisation entre MTES/MCT et MAA)

A la suite de la demande formulée par vos élus CFDT lors de la CAP du 1er décembre 2016 pour ré-examiner les pratiques d'élaboration des tableaux d'avancement des IPEF (Voir déclaration préalable CFDT : http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/ipef_01-12-16_declare.pdf), une deuxième réunion d'échange entre les représentants du personnel et les IGAPS et IGRH / MIGT a eu lieu ce jeudi 8 juin 2017.

Cette réunion, très constructive, a permis les avancées suivantes :

a/ La situation de tous les agents en situation "**d'année pivot+10 et davantage**" pour le passage au grade d'ingénieur en Chef a été réexaminée : **80 agents (59 au MAA et 21 au MTES/MCT)** sont dans cette situation. L'examen des situations et des parcours, au besoin complété par des échanges avec certains agents, a permis aux IGAPS et IGRH de distinguer **3 types de situations** :

- **14** agents dont la situation n'entre pas dans le périmètre prévu pour ce réexamen (erreurs sur année pivot, déjà promu, départ en retraite imminent).
- **42** agents dont la situation est jugée "bloquée" (parfois par les intéressé-e-s eux-mêmes) et **sans perspectives plausibles** d'évolution pour répondre aux critères d'avancement (par exemple, quand les intéressé-e-s n'envisagent aucune mobilité ou prise de responsabilité à court ou moyen terme). **17** d'entre eux sont dans **l'enseignement technique agricole**, 5 sont âgés de 60 ans et +.
- **24** agents dont les **perspectives d'avancement sont jugées plausibles** à court terme. Parmi eux, 7 ont des perspectives d'avancement très proches. Pour les 17 autres (dont **8 en enseignement technique agricole**), ils continueront à être accompagnés pour les aider à faire évoluer leur situation professionnelle de façon plus favorable à l'avancement de grade.

b/ Cet **examen attentif** des agents en retard de promotion **va se poursuivre** lors des prochaines années afin de :

- poursuivre la réflexion sur **la charte de gestion** avec les élus de la CAP, en se nourrissant de cet examen attentif des situations, et proposer d'enrichir les notions de "diversification" des parcours professionnels, de "prise de responsabilités", pour sortir des définitions devenues souvent obsolètes de "cotation" ou "d'exposition" ou encore ou de "niveau de responsabilité" des postes occupés.

La **CFDT** rappelle que la singularité scientifique du corps des IPEF doit être au cœur de cette nouvelle charte de gestion, en prenant davantage en compte les **fonctions d'expertise** et l'ensemble des **missions transversales** (animation de projet, maîtrise d'ouvrage, synthèses documentaires et analyses, systèmes d'information, etc.) où les compétences scientifiques et techniques des IPEF sont particulièrement requises par nos employeurs pour relever les défis des transitions écologiques, alimentaires, énergétiques et numériques.

- continuer à proposer un **accompagnement spécifique** aux agents en retard d'avancement, notamment pour les aider à obtenir des mobilités fonctionnelles ou géographiques leur permettant de dynamiser leur carrière.

- continuer à **rapprocher les pratiques** de construction des tableaux d'avancement entre les deux ministères pour rétablir progressivement **l'équilibre des avancements entre les deux ministères** :

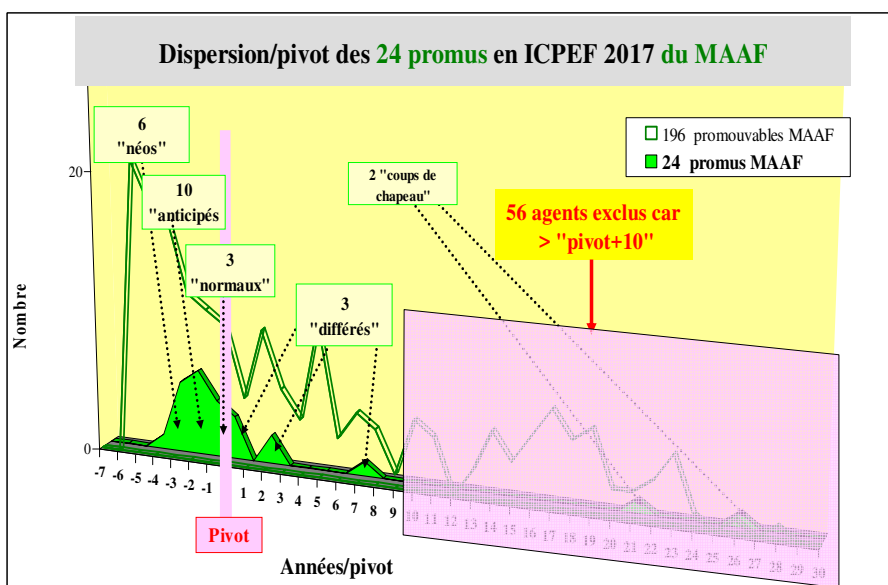
→ voir ci-après le rappel de la situation inégalitaire qui avait prévalu jusqu'à présent

Rappel de la situation inégalitaire qui avait prévalu jusqu'à présent pour l'avancement de grade (cas de l'avancement au grade d'ingénieur en chef)

Pour l'avancement de grade en **ingénieur en Chef** pour 2017, il y avait **196 agents du MAAF promouvables**, sur lesquels n'ont été promus que **24 agents** (au lieu de **40 agents**, par application du taux pro/pro de 20%), ainsi répartis :

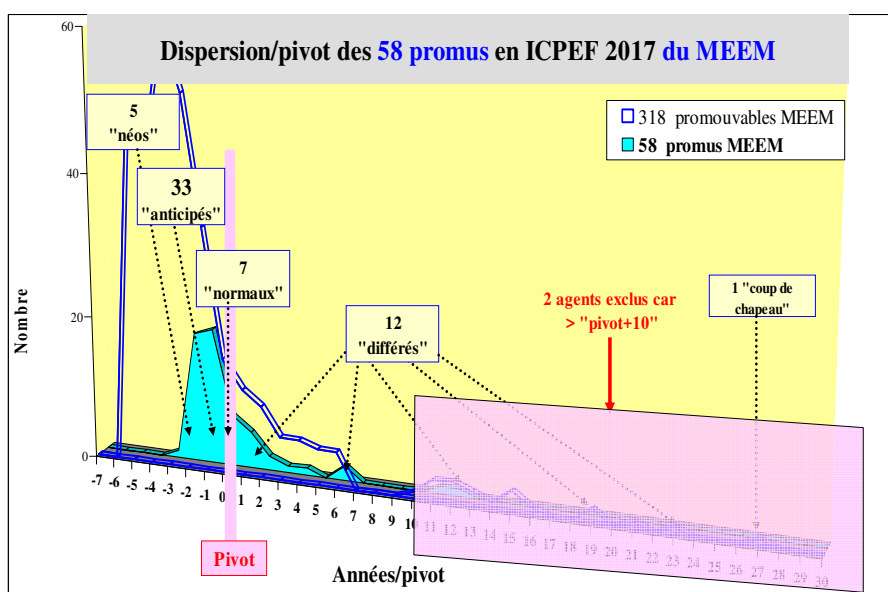
- 6** promus parmi les **23** "néo-promouvables" (= promouvables à partir de 2017 seulement, pour lesquels il est, en principe, **exclu d'être promu...**), soit un taux pro/pro de **26%** pour cette catégorie !
- 10** promus parmi les **56** "promouvables anticipés" (= année pivot-x, hors néo), soit un taux pro/pro de **18%** pour cette catégorie.
- 3** promus parmi les **10** "promouvables normaux" (= en année-pivot), soit un taux pro/pro de **30%** pour cette catégorie.
- 5** promus parmi les **107** "promouvables différés" (= en année pivot+x), soit un taux pro/pro de seulement **5%** pour cette catégorie, en raison de la "règle <pivot+10" qui a **exclu 56 agents** de l'assiette de promouvabilité !

Sur cette dernière catégorie des **107 agents** "promouvables différés" (= année pivot+x), l'application du taux pro/pro aurait dû permettre la promotion de $20\% \times 107 = 21$ agents ... **au lieu de 5** ! Donc, on peut déduire que **16 agents MAAF ont été exclus** arbitrairement de l'avancement au grade d'ingénieur en chef pour l'année 2017.



En conséquence inverse, **58 agents du MEEM** ont été promus sur **318 promouvables** :

- 5** promus parmi les **70** "néo-promouvables" (= promouvables à partir de 2017 seulement, pour lesquels il est, en principe, **exclu d'être promu...**), soit un taux pro/pro de **7%** pour cette catégorie.
- 33** promus parmi **169** "promouvables anticipés" (= année pivot-x, hors néo), soit un taux pro/pro de **20%** pour cette catégorie.
- 7** promus parmi les **16** "promouvables normaux" (= en année-pivot), soit un taux pro/pro de **43%** pour cette catégorie.
- 13** promus parmi les **63** "promouvables différés" (= en année pivot+x), soit un taux pro/pro de **21%** pour cette catégorie.



3 Primes : informations sur le nouveau régime indemnitaire "RIFSEEP"

L'administration a informé vendredi 9 juin 2017 les représentants du personnel sur les deux "projets d'adhésion au RIFSEEP pour le corps des IPEF", l'un pour les postes relevant du MAA, l'autre pour les postes relevant des MTES/MCT.

Ces projets visent à remplacer le régime indemnitaire actuel ("IPF", avec une part fonction et une part performance) par un régime "RIFSEEP", qui a vocation à devenir le régime indemnitaire unique de l'ensemble des corps de fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat. Ce nouveau régime est constitué par :

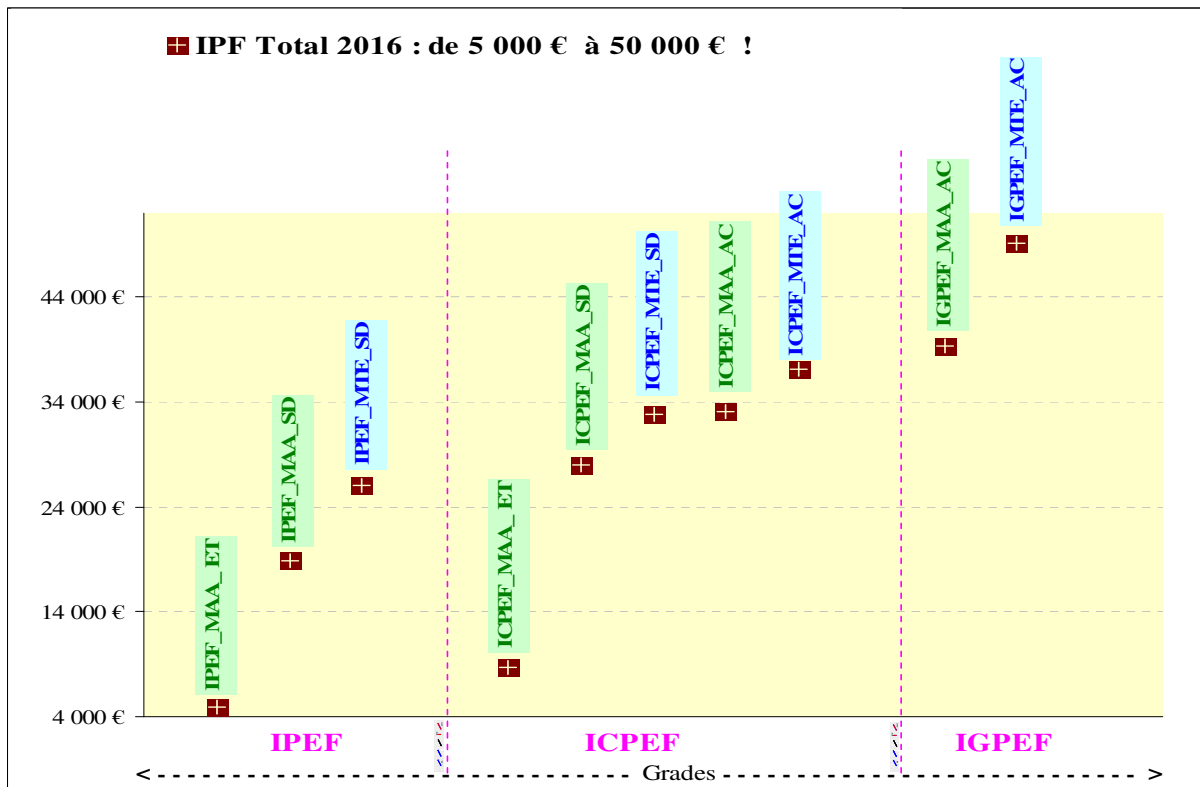
- une **part "IFSE"** liée à la classification **du poste occupé**. Cette part sera obligatoirement supérieure ou égale à 85% du montant total de l'indemnité et elle sera versée mensuellement;
- un **complément indemnitaire annuel "CIA"**, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Ce complément CIA sera obligatoirement $\leq 15\%$ du total et sera versé en une ou deux fois dans l'année.

Les deux SG ont présenté leur projet respectif de "note de gestion" pour ce nouveau régime indemnitaire qui doit entrer **en application au 1^{er} janvier 2017** (donc avec un rattrapage à prévoir pour le premier semestre 2017 pendant lequel les primes ont été calculées à minima sur la base de l'IPF 2016).

⚠ Rappel : cette mise en application du "régime indemnitaire RIFSEEP" est également fixée au 1^{er} janvier 2017 pour les administrateurs civils, mais reportée au 1^{er} septembre 2017 pour les ingénieurs de recherche et au 1^{er} janvier 2018 pour les IAE et ITPE. De plus, ces notes de gestion devront, pour entrer en application, être validées par les ministères du budget et de la fonction publique pour être ensuite présentées en CTM (le 6 juillet 2017, au MAA et au MTES/MCT).

La **CFDT** n'a pas demandé l'application du RIFSEEP au corps des IPEF et, si le déploiement du RIFSEEP était présenté à l'origine comme destiné à clarifier les dispositifs indemnitaires et à les homogénéiser entre les différents employeurs, permettant ainsi de faciliter les mobilités et de clarifier la rémunération des agents, elle constate dans ces deux projets de "note de gestion" que :

- la logique "RIFSEEP" de convergence entre les deux employeurs MAA et MTES/MCT est respectée et les **disparités constatées jusqu'à présent sur l'IPF** devraient s'estomper progressivement : ci-dessous, le graphique ci-dessous montre sur quelques exemples que l'IPF total versé en 2016 (part performance + part fonctions) a varié, selon le grade et l'employeur, de **5 000 € à ... 50 000 €** annuels !



Ce graphique se lit ainsi : le montant moyen de la prime IPF servie en 2016 a été de **4 916 €** pour un agent de grade IPEF dans l'enseignement technique (IPEF_MAA_ET), alors qu'il était de **32 270 €** pour un agent Ingénieur en Chef dans un service déconcentré du MTES/MCT (ICPEF_MTE_SD) et de **49 147 €** pour un ingénieur général en administration centrale

(IGPEF_MTE_AC). Soit un écart de 1 à 10 ! De même, il montre qu'à grade égal, l'IPEF versé au MAA est systématiquement inférieur à celui du MTES.

- la logique "RIFSEEP" de clarification des primes ne semble pas, par contre, avoir été respectée. Tout d'abord, la réforme proposait une "basculé" pour remplacer l'actuel barème de cotation (qui va, pour les IPEF, de 2,5 à 6 par 9 paliers de 0.5) par **4 groupes de fonctions** au maximum, pour **tous les corps**. Les projets de note de gestion des deux ministères proposent en définitive de rester avec 9 paliers, donc les 4 groupes préconisés ont été ... subdivisés en **9 "sous-groupes"**, allant du "Groupe de fonction 1.1" (concernant 14 agents, tous de grade ingénieurs généraux) au "Groupe 4.3" (concernant **16 agents du MAA** en service déconcentré ou enseignement technique, de grade IPEF voire ICPEF), en passant par les 219 agents, majoritairement ICPEF, qui occupent les fonctions du "Groupe 3.1" (chef de bureau en AC, Chef de service en DREAL ou en DDT(M),...). Avec, en conséquence du maintien de ces 9 paliers, la nécessaire mise en place de **frontières arbitraires**, basées sur les effectifs, pour pouvoir distinguer entre des entités cotées "XXL" ou "L", ou entre des emplois considérés comme "exposés" et d'autres "moins exposés"... L'enseignement technique serait traité à part, avec seulement **2 groupes de fonctions** ("Chef de centre constitutif" ou "Enseignant"). De plus, ces nouvelles cotations **ne recourent pas celles** des "parcours professionnels" que le MAA utilise comme critères d'appréciation pour l'avancement de grade... Quant aux **fonctions non hiérarchiques**, pourtant indispensables à la cohérence et à l'efficacité des services à tous les niveaux, elles ne seront valorisées que par le "rang hiérarchique" auquel est rattachée la mission transversale (ou l'expertise) de l'agent concerné.

La **CFDT** se félicite des efforts de convergence faits pour rapprocher les barèmes de la nouvelle prime IFSE entre les ministères employeurs, tout en regrettant que le passage au RIFSEEP n'ait pas été l'occasion d'une **simplification** des conditions d'octroi des primes, avec **un resserrement** de l'amplitude du barème et une meilleure **déconnexion** entre primes et grade. Ainsi, la **CFDT** se félicite de la faible ampleur prévue pour le complément "CIA" (au MAA : IFSE 85% -CIA 15%; au MTES : IFSE 95% CIA 5%).

La **CFDT** demande à ce qu'un soin très particulier soit apporté à l'information des agents et des services pour que la transparence des différentes cotations et barèmes soit parfaitement assurée, notamment vers les agents en situation de détachement, disponibilité, mises à disposition. La **CFDT** rappelle que de nombreuses études montrent que la modulation des primes selon la performance individuelle est non seulement difficile voire impossible à mettre en place, mais qu'elle se révèle **contre-performante** en termes de cohésion, d'équité et d'efficacité collective.

La **CFDT** demande à ce que les projets de notes de gestion sur ces nouvelles primes "IFSE" **valorisent davantage toutes les fonctions non hiérarchiques** (conduite de projets, enseignement, expertise, référents nationaux ou internationaux, astreinte, gestionnaire de systèmes d'informations, et autres fonctions émergentes...), en rappelant que "IFSE" signifie Indemnité de Fonctions, **Sujétions** et **d'Expertise**.

N'hésitez pas à faire remonter toutes vos interrogations à vos élus CFDT :

Titulaires :

- Nadou CADIC (MTES/DML) nadou.cadic@developpement-durable.gouv.fr – 01 40 81 97 09
- Monique NOVAT (MTES/VNF/DT Rhône-Saône) monique.novat@vnf.fr - 04 72 56 59 02

Suppléants :

- Philippe HEDRICH (SGEN-CFDT) philippe.hedrich@educagri.fr - 01 56 41 51 45
- Dominique THON (MTES/CEREMA/Centre Est) dominique.thon@cerema.fr - 04 72 14 33 05



Et toutes les précieuses informations disponibles sur les sites de la **Cfdt** :

<http://cfdt-agriculture.fr/> et <http://spagri.fr/faq/comment-adherer/>
<http://www.cfdt-ufetam.org/> et <http://www.cfdt-ufetam.org/vieacces/porteA.html>

La prochaine CAP IPEF "mobilités" aura lieu Mercredi 15 novembre 2017
(pré-CAP le **Mercredi 08 novembre 2017**)