



Cfdt :



CAP des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 3 décembre 2015 Déclaration préliminaire

1 / Non à la baisse drastique des taux "Promus/Promouvables" ("Propro") !

L'administration fixe périodiquement le taux de promus/promouvables, qui permet de déterminer chaque année le nombre d'agents qui pourront bénéficier d'une promotion de grade (passage "en chef" ou "en général").

Pour la première fois depuis la création du corps, les deux Ministères ont fait part de leur décision de vouloir **baisser fortement** ces taux. Notons, de plus, que cette communication s'est faite lors d'une réunion improvisée au dernier moment et à une date où aucun représentant de la CFDT n'a pu être présent :

TAUX DE PROMUS / PROMOUVABLES

Avant 2016	Après 2016
24 %	20 % d'éligibles
14 %	12 %
11 %	10 %

→ Soit une **baisse de 20 %** !

→ Soit une baisse de 14 % !

→ Soit une baisse de 9 % !

La **Cfdt** a toujours revendiqué une **augmentation des taux promus/promouvables** de tous les corps et souhaite que tous les agents connaissent une carrière complète, ce qui n'est pas encore le cas pour de nombreux IPEF.

L'accord récent (PPCR), fonction publique, voté par la CFDT, obligera l'administration à terme à ce que tous les agents aient **au moins une promotion de grade** au cours de leur carrière, ce qui sera déjà un progrès pour notre corps, tous les agents partiront en retraite **a minima "en chef"** : "*Chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades*" : extrait de l'accord fonction publique (PPCR) sur la modernisation de parcours professionnels, des carrières et des rémunérations validé par le premier ministre.

La **Cfdt** déplore ce coup porté au corps des IPEF, dans des périodes où les cadres doivent subir et manager par ailleurs des changements importants et répétés et rappelle qu'elle n'a pas voté cette baisse au CTM du MAAF.

2 / Des mesures d'urgence pour la gestion des tableaux d'avancement 2016 !

La charte de gestion des IPEF prévoit des "promotions pivot" qui constituent un élément de référence à prendre en compte pour la préparation des tableaux de promotion. Bien que ces "pivots" n'aient rien de statutairement contraignant, ils constituent une référence dans la gestion du corps et sont présentés comme une perspective moyenne de carrière. Or, la baisse excessive des taux Propro proposée par l'administration a des conséquences qui ne **permettront plus le respect de la charte de gestion** des IPEF et qui nécessiteront une rigueur accrue dans l'application des principes d'équité.

En effet, un rapide calcul montre, par exemple pour l'avancement au grade d'ingénieur en chef ("ICPEF"), que le "pivot" est atteint après + 11 ans pour les ingénieurs issus de la voie externe (+ 9 ans pour ceux issus du concours interne, + 7 ans pour ceux issus de la liste d'aptitude, mais pouvant être réduit à 5 ans selon leurs conditions d'entrée dans le corps). En ce qui concerne les critères de promouvabilité, ils sont de 6 ans d'ancienneté dans le corps : on voit donc que le respect de la charte entraîne une attente moyenne de **5 ans pour un "promouvable en chef"** issu de la voie externe (= **1 passage sur 5** dans la file d'attente. Pour les personnes issues du concours interne, c'est 1 sur 3 et un peu plus de 1 sur 2 pour celles issues de la liste d'aptitude).

Le taux de promus sur promouvables de 25 % permettait globalement de respecter ces délais d'attente inscrit dans la charte. Le taux propro de 20 % sur la base duquel le tableau d'avancement de 2016 a été construit est clairement insuffisant et il conduirait en moyenne **à retarder d'un an** le passage au grade d'ingénieur en chef.

Pour l'avancement au grade **d'ingénieur général** classe normale ("IGPEF CN"), la charte prévoit que le pivot est atteint après + 27 ans pour les ingénieurs issus de la voie externe (+ 22 ans pour ceux issus du concours interne, + 18 ans pour ceux issus de la liste d'aptitude), mais en exigeant, en plus, d'avoir atteint le 5ème échelon d'ICPEF depuis 1 an, d'avoir 15 années d'ancienneté en tant que fonctionnaire et, surtout, d'avoir 7 années dans le grade d'ICPEF (ou en qualité de directeur d'administration centrale). Dans la pratique, on voit donc que le respect de la charte entraîne une attente moyenne de 9 années pour un "promouvable en IGPEF CN" issu de la voie externe (= **1 passage sur 9** dans la file d'attente). Pour les personnes issues du concours interne, c'est 1 sur 6 et un peu plus de 1 sur 4 pour celles issues de la liste d'aptitude). Compte tenu de la composition du corps, un taux de 14 % permettait de satisfaire les conditions de la charte. Avec le taux de 12 % annoncé, le passage sera également **retardé d'environ un an** en moyenne.

Si de tels taux perdurent, ils auront un effet cumulatif et l'atteinte des grades au cours de la carrière sera donc **allongée de deux ans** au minimum. À moins de mesures plus favorables, la plupart des ingénieurs issus de la liste d'aptitude ne pourraient pas atteindre le grade d'ingénieur général avant leur départ en retraite.

La **Cfdt** conteste la baisse des taux proprio et, réclame, au cas où cette baisse serait maintenue, des **mesures d'urgence** pour que l'administration "amortisse" l'effet de cette baisse en répartissant l'effort d'attente sur l'ensemble du corps et préserver ainsi au mieux la possibilité d'un déroulement de carrière de la majorité des agents :

a/ la **Cfdt** s'oppose aux propositions de promotions très anticipées par rapport aux pivots. Ainsi, une promotion en Chef à "pivot -5" entraîne **un retard d'un an pour 5 ingénieurs** : cela **est inacceptable** avec la raréfaction des possibilités et d'autant plus quand les propositions de promotions anticipées concernent des personnes ayant une **responsabilité dans cette baisse des taux proprio**, et qui devraient donc, en conséquence, **faire les efforts d'attente** qu'elles demandent aux autres !

En conséquence, la **Cfdt s'opposera pour cette CAP à toute proposition de promotion accélérée** :

- Inférieure ou égale à "pivot -3" pour la promotion à ingénieur en chef,
- inférieure ou égale à "pivot -5" ou plus pour la promotion à ingénieur général (sauf dans le cas où les agents ont atteint un âge proche de la retraite).

b/ la **Cfdt** demande à l'administration d'appliquer l'accord récent (PPCR, fonction publique) pour veiller à ce que tous les agents aient **au moins une promotion de grade** au cours de leur carrière (tous les agents IPEF devront pouvoir partir en retraite **a minima "en chef"**).

3 / Refonder la gestion des passages de grade !

Les réformes intervenues depuis 2005 ont considérablement **réduit le nombre de postes d'encadrement supérieur** dans les services de l'État : la moitié des emplois de direction de DDE et de DDAF, les deux tiers des postes de DRE, DIREN, DRIRE ont ainsi disparu. Les administrations centrales se sont également réorganisées en réduisant le nombre de leurs directions. La fusion des régions à venir va entraîner une réduction supplémentaire du nombre de postes au sein de l'administration de l'État mais aussi des établissements publics et des collectivités. Or, la réalité sur les mobilités est désastreuse : c'est la Cour des comptes qui l'indique (LA MASSE SALARIALE DE L'ÉTAT. Enjeux et leviers, 9 septembre 2015) : "*Les restructurations nécessitent une mobilité accrue des agents, [or] les mobilités sont limitées et rarement décidées dans l'intérêt du service. Les critères de mobilité conduisent à une affectation sous-optimale des agents*". Partout règne le "*big is beautiful*" et la réduction des emplois de dirigeants.

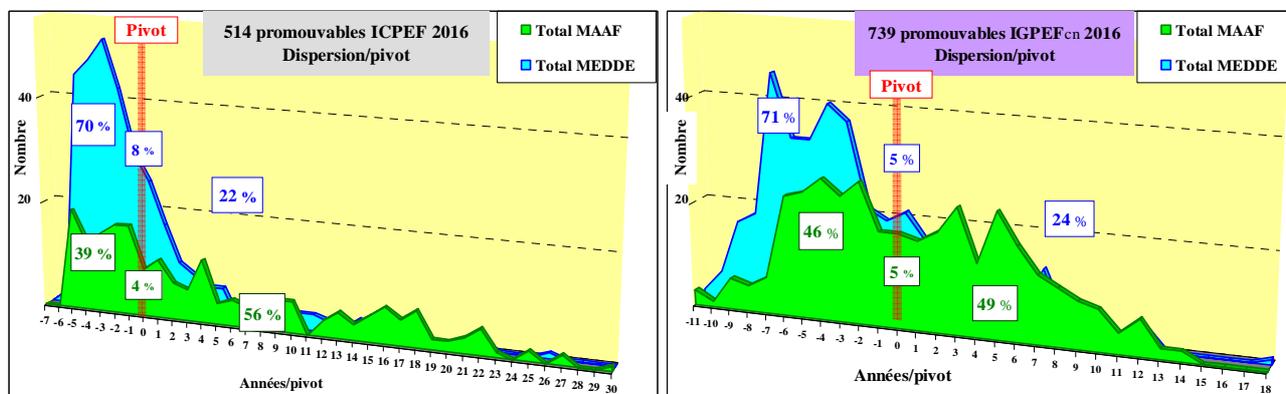
Cette réduction du nombre d'emplois de direction est durable, mais elle ne supprime pas pour autant le besoin en ingénieurs hauts fonctionnaires au sein de ces nouvelles entités fusionnées, **bien au-delà des seuls emplois de direction**. De plus, une filiarisation croissante des carrières est constatée, avec les difficultés de mobilité que cela engendre.

Or, les critères de sélection au sein des ingénieurs promouvables pour les propositions d'avancement au grade supérieur restent basés sur des critères d'encadrement, particulièrement pour les passages en IGPEF CN, véritablement **conditionnés** à l'exercice de fonctions de direction. De nombreux IPEF promouvables se trouvent donc aujourd'hui **en situation de double peine** (mobilité fonctionnelle impossible et promotion également impossible car conditionnée par une mobilité). **Ces collègues promouvables sont "coincés dans la file d'attente"**, tout en se voyant opposé "*qu'ils n'ont pas exercé de poste de niveau suffisant*". Cette pilule est d'autant plus amère à avaler pour ceux-là mêmes qui se sont fortement et efficacement impliqués dans ces démarches de réorganisation de services et de transferts ...

En conséquence :

a/ La **Cfdt** demande que le **caractère interministériel** de notre corps et sa **spécificité scientifique et technique** soit davantage pris en considération, par exemple, en affectant **des moyens supplémentaires** au CeiGIPEF et en **replaçant la CAP des IPEF au centre des fonctions de gestion des parcours professionnels**, en lui mettant à disposition des emplois fonctionnels rattachés aux secrétaires généraux.

De plus, l'examen de la **situation de 1253 agents promouvables en 2016** (514 pour accéder au grade ICPEF, 739 pour accéder au grade d'IGPEF CN) montre des disparités fortes entre les promouvables, selon le ministère (MAAF, MEDDE ou autre) auquel est rattachée l'une **des 32 différentes "entités"** qui regroupent les propositions d'avancement faites par les notateurs primaires. Les deux graphiques suivants sont explicites :

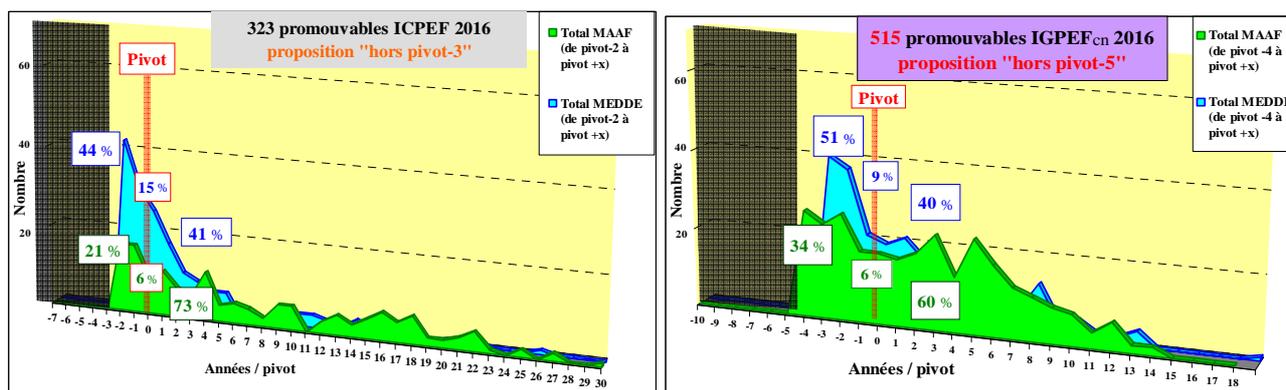


Le graphique de gauche (avancement en ICPEF) montre que 70 % des "promouvables ICPEF 2016" dépendants du MEDDE sont en possibilité de promotion anticipée (de "pivot -1" jusqu'à "pivot -6"), alors que ces possibilités de promotion anticipée ne concernent que 39% des IPEF du MAAF (et seulement 32% pour les agents en services déconcentrés ou établissements publics du MAAF). Pour les avancements au grade d'IGPEF CN 2016 (graphique de droite), la situation est comparable : seuls 24% des agents "promouvables IGPEF CN 2016" dépendants du MEDDE ont une ancienneté supérieure au pivot, alors qu'ils sont 49 % au MAAF (avec des agents en ancienneté allant jusqu'à "pivot +18" !). En conséquence, il est beaucoup plus facile (et tentant) de proposer un "avancement anticipé" pour les notateurs primaires dépendant du MEDDE (qui ont une population promouvable très majoritairement située en dessous du pivot) que pour les notateurs primaires du MAAF (surtout s'ils ont le "malheur" d'être en services déconcentrés ou en établissements publics, avec une population promouvable très majoritairement située au-delà du pivot). **Cette grave disparité de situation initiale** entre les promouvables est inacceptable : elle nécessite une **harmonisation avant que ne soient faites les propositions d'avancement par les notateurs primaires**.

En conséquence :

b/ La **Cfdt** demande le réexamen des critères exigés pour la promotion aux grades d'ICPEF et d'IGPEF CN.

Ainsi, dans le cadre des mesures d'urgence demandées pour la gestion des avancements de grade 2016 (voir point 2 / ci-dessus), nos propositions de ne rendre promouvables que les agents situés au-delà du "pivot -3" (pour ICPEF) et au-delà de "pivot -5" (pour IGPEF CN) aboutiraient à une situation de départ nettement rééquilibrée :

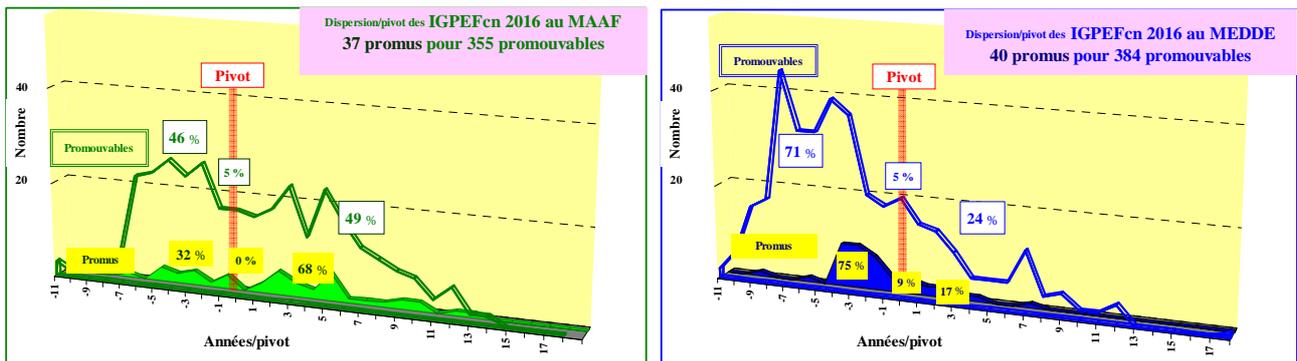


Cette situation nouvelle permettrait de mieux équilibrer le travail des notateurs primaires, avec, par exemple, 44% des agents promouvables du MEDDE pouvant bénéficier d'une promotion anticipée au grade d'ICPEF (au lieu de 70% actuellement) et 51% pouvant bénéficier d'une promotion anticipée au grade d'IGPEF CN (au lieu de 71% actuellement).

c/ La **Cfdt** demande à ce que la **CAP** soit en capacité, avant les propositions des notateurs primaires, de connaître la liste des promouvables de l'année suivante afin que les élus puissent **faire connaître les disparités de situation initiale entre les 32 "entités"** regroupant les propositions d'avancement **et que les SG puissent donner des consignes différenciées** à ces 32 entités sur les critères exigés pour la promotion aux grades supérieurs, tenant compte de leur

"stock" plus ou moins élevé d'ingénieurs promouvables situés au-delà du pivot.

Les propositions d'avancement au grade d'IGPEF CN 2016 faites lors de la pré-CAP du 26 novembre 2015 illustrent parfaitement cette **nécessité d'harmonisation entre les deux SG ("selon que tu seras MEDDE ou MAAF ...)** :



Ces graphiques montrent que les promotions proposées par les **entités du MAAF** (graphique de gauche) sont distribuées selon le pivot en cohérence avec la population des promouvables et qu'un effort de promotion a été fait par le SG MAAF pour les agents situés après le pivot (68% des promus pour 49% des promouvables)...

... alors que les promotions proposées par les **entités du MEDDE** (graphique de droite) **accentuent**, au contraire, les promotions d'agents situés avant le pivot (qui constituent déjà 71% de leurs promouvables), au détriment des agents situés après le pivot (17% des promus pour 24% des promouvables).

Les élus CFDT à la CAP des IPEF

Titulaires :

- Nadou CADIC (DPMA) nadou.cadic@developpement-durable.gouv.fr – 01.40.81.97.09
- Monique NOVAT (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 (CEREMA/Centre Est) dominique.thon@cerema.fr - 04.72.14.33.05