

COMMUNIQUÉ

Avancement de grade dans le corps des IPEF

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 : http://www.cfdt-ufetam.org/capccpcad/cr/cat-a/ipef_01-12-16_declare.pdf), une **réunion d'échange entre les représentants du personnel et les IGAPS et IGRH / MIGT** a eu lieu ce lundi 30 janvier 2017 sous la présidence de la Cheffe de corps Anne-Marie Levraut. La Cfdt remercie vivement les deux secrétaires générales du MEEM et du MAAF pour cette réunion et se félicite que les **engagements suivants aient été pris** :

1/ Ré-examen au cas par cas, avant juin 2017, de tous les agents promouvables en ICPEF pour mettre fin aux situations très inégalitaires constatées lors des dernières CAP d'avancement de grade.

Ainsi, la situation des agents en situation "d'année pivot+x" qui avaient été jusqu'à présent "neutralisés" (sic...) et exclus, de fait, de toutes perspectives d'avancement au grade d'ICPEF, va être réexaminée. Ce réexamen visera à rétablir des taux de promotions/promouvables plus équitables selon le ministère employeur ou selon la position de l'agent par rapport à l'année pivot.

→ Le rappel de la situation inégalitaire qui avait prévalu jusqu'à présent est précisé **au verso** de ce communiqué.

2/ De nouveaux critères pour l'avancement de grade vont être proposés allant vers une **cotation des parcours professionnels** qui ne se résumerait plus à la simple cotation des postes occupés.

Ainsi, l'**expertise scientifique et technique** et l'ensemble des **missions transversales** (animation de projet, maîtrise d'ouvrage, synthèses documentaires et analyses, etc.) devront faire l'objet d'une **cotation** permettant la valorisation des parcours au même titre que le "niveau de responsabilité" qui devient un critère de plus en plus difficile à évaluer. Ces nouveaux critères pour l'avancement de grade s'avèrent, en effet, indispensables dans le cadre de la révision de la "charte de gestion des IPEF" et en cohérence avec les plans managériaux du MAAF et du MEEM s'appliquant à **tous les corps de fonctionnaires** et notamment à ceux recrutés sur la base **d'une formation scientifique de haut niveau**, à qui les défis des transitions écologiques, énergétiques et numériques s'adressent plus particulièrement.

Ces agents doivent pouvoir bénéficier d'une valorisation de leur carrière qui soit en cohérence avec cette formation et qui ne résume pas, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui, à la "cotation" du poste, étalonnée sur le nombre de personnes encadrées...

→ **Vos témoignages et vos propositions sont attendus** pour aborder ce réexamen des situations et la révision des critères d'avancement. Vos élus **CFDT** restent à votre disposition pour cela : c'est aussi le moment pour vous de vous **syndiquer** et de choisir la **CFDT** !



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/vieaces/porteA.html>

Vos élus CFDT :

Titulaires :

- Nadou CADIC (MEEM/DML) nadou.cadic@developpement-durable.gouv.fr – 01.40.81.97.09
- Monique NOVAT (MEEM/VNF) monique.novat@vnf.fr - 04.72.56.59.02

Suppléants :

- Philippe HEDRICH (MAAF/DGER) philippe.hedrich@educagri.fr - 01 56 41 51 45
- Dominique THON (MEEM/CEREMA) dominique.thon@cerema.fr - 04.72.14.33.05

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 :

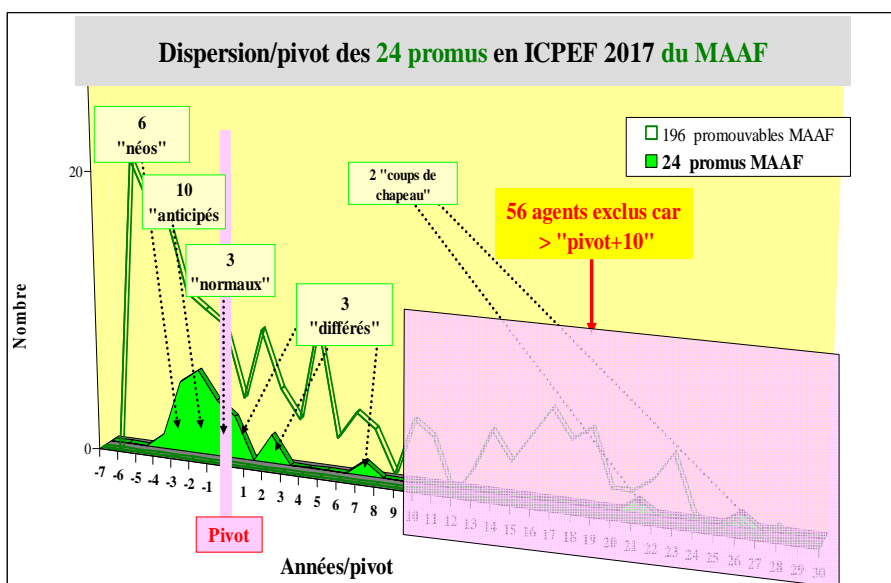
6 promus parmi les **23** "néo-promouvables" (= promouvables à partir de 2017 seulement, pour lesquels il est, en principe, **exclu d'être promu...**), soit un taux pro/pro de **26%** pour cette catégorie !

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.

