



Cher(e)s collègues,

Nous, soussigné(e)s les 16 candidat(e)s de la liste CFDT à la CAP des IPEF, appelons votre attention sur plusieurs points importants concernant les élections professionnelles du 4 décembre :

1/ N'attendez pas le 4 décembre 2014 : chaque électeur va recevoir (ou a déjà reçu) plusieurs enveloppes (dites "kit électoral") contenant le matériel de vote pour **plusieurs scrutins différents**:

- la commission administrative paritaire **CAP** nationale des IPEF : ce scrutin sera **par correspondance** et sera, dans les faits, **clos dès le mardi 2 décembre** !
- le **comité technique ministériel CTM** (MAAF, MEDDE, autres ministères...)
- le **comité technique** "spécial", ou "de proximité" ou "d'établissement" etc., selon votre organisme employeur.

2/ Notre grand ⁽¹⁾ corps des IPEF est **malade**. Il mérite que la CAP et, au-delà, les différentes administrations employeuses se penchent urgemment sur lui pour que les **pratiques de gestion** des agents IPEF **s'améliorent**.

- Les **besoins** de nos employeurs sont de plus en plus rarement en adéquation avec notre spécificité **d'ingénieur** fonctionnaire et notre formation initiale **scientifique et technique**. Pourtant la complexité des questions de politique publique dans nos champs de compétences devrait, au contraire, se traduire par une forte sollicitation de nos compétences. De plus, la multiplication des employeurs apparue avec les fusions de la dernière décennie (Agronomie, Aviation civile, GREF, IGN, Météo, Ponts et chaussées, IGN,... etc.), au lieu d'accroître le dynamisme et l'attractivité des carrières et de favoriser les échanges entre disciplines, favorise les cloisonnements.

→ Avec le soutien de la CFDT qui défend cette même position pour tous les corps techniques, nous veillerons à ce que la CAP et les administrations employeuses prennent davantage en compte les critères de **compétence scientifique et technique**, de **qualité des productions** et expertises faites par l'agent et de **mobilité**, notamment **internationale**.

→ Pour la **formation** (dans les écoles d'applications ou tout au long de la carrière), nous veillerons à ce que les contenus offerts aux IPEF répondent aux besoins d'expertise de l'Etat et des collectivités locales. La formation par la recherche doit devenir plus fréquente, à l'instar de la plupart des pays européens pour la formation de leurs élites. En encourageant la poursuite de thèses en début de carrière, on prépare ceux qui souhaitent une telle orientation sans pour autant la leur imposer, on améliore la perception d'ensemble du savoir faire français à l'international et on crée les **indispensables passerelles** entre le **monde académique**, le **monde économique** et les **politiques publiques**.

→ Nous nous engageons à agir sans a priori, et, par nos rencontres et par des échanges utiles avec les autres corps des différents ministères et organismes, à **sortir d'un corporatisme vain** car incapable de peser sur les politiques RH des ministères.

- La **gestion des mobilités** et des **parcours professionnels** est devenue très difficile, avec la diminution du nombre de postes offerts à la mobilité, la concurrence exacerbée sur les postes de Direction en DDI et dans les "maisons d'emploi" à caractère spécialisé (AgroParisTech, Cerema, ENPC, IFSTTAR, IGN, IRSTEA, Météo-France, ONF, etc.), les effets pervers des "compteurs SERM" (schéma des emplois et des recrutements ministériels), etc.

Certes, cette mise en concurrence très large **est vertueuse** du point de vue de la **transparence globale** et elle devrait, en principe, renforcer l'adéquation entre compétences et emplois. Cependant, faute d'une gestion adaptée des ressources humaines, il n'en résulte pas, hélas, une qualité plus grande du processus de recrutement. Le plus souvent, par prudence et avec une prise de risque minimale, les décideurs privilégient un candidat "*dont le poste précédent est le plus proche*" ou "*qui a déjà fait ses preuves chez X ou Y*", au détriment de toute variété des parcours.

→ Dans ce cadre, la CFDT, première confédération interprofessionnelle de syndicats français de salariés par le nombre d'adhérents (> 860 000) représente une **garantie sur l'équité et l'harmonisation** des règles qui seront appliquées pour la gestion des IPEF. Nous nous attacherons à permettre le maintien d'une attractivité des carrières pour les jeunes IPEF en mettant de l'intelligence dans le système. Par exemple, afin de garantir des possibilités d'avancement et de diversification des postes, nous argumenterons pour les promotions sur la base d'un "**suivi longitudinal des agents**" tenant compte du **parcours de carrière complet** sans se focaliser sur les "**cotations**" des postes, permettant ainsi de mettre en valeur les réussites.

→ Pour les mutations, les élu(e)s CFDT à la CAP exigeront la **transparence** et la mise en concurrence totale sur **tous les postes ouverts**, avec une analyse fine de l'adéquation entre profil des candidats et besoins du poste à pourvoir. Une plus grande perméabilité des barrières entre les différents organismes ou ministères employeurs, ainsi que des **mesures d'accompagnement à la mobilité** seront systématiquement demandées.

→ Dans l'espace public régalién où évoluent de très nombreux IPEF, **aucune confusion avec les intérêts privés** ne doit être admise dans les "pantouflages". A l'inverse, les allers-retours entre le secteur privé et les postes de responsabilité dans l'administration doivent rester possibles, voire être encouragés **sous condition** de transparence et de suivi dans la durée des carrières, pour garantir l'impartialité de l'Etat et la protection des experts publics.

- Depuis 2011, l'effet pervers de **l'indemnité de performance et de fonction (IPF)** s'applique à notre corps. Si l'IPF a permis une réelle harmonisation entre les origines ministérielles, la CFDT a critiqué ses **fondements individualistes** et les conditions de son application : les écarts sont trop élevés et peu compréhensibles et les enquêtes et études diverses ont clairement montré que ces primes à la performance sont globalement démotivantes. Au-delà de ces écarts entre origines, il apparaît que la carrière et la rémunération des **femmes IPEF** restent globalement et durablement moins favorables que celles des hommes.

→ Nous serons, avec la CFDT et en cohérence avec l'ensemble des autres statuts de fonctionnaires ou contractuels concernés, vigilants pour que le nouveau régime indemnitaire, applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2017, soit **négocié** et qu'il **corrige les excès** de l'IPF.

→ Nous nous engageons à défendre les agents sur des critères objectifs de **qualité du travail** accompli, d'équité, d'implication **dans la vie de leur service** en se gardant de toute approche politique ou partisane.

→ De même, nous nous engageons à porter dans la CAP le droit des **femmes ingénieures** à dérouler une carrière à l'identique de celle des hommes ingénieurs, notamment sur l'accès aux postes à responsabilités, sur l'égalité de traitement dans l'attribution des primes.

3/ Nous sommes candidats pour la CAP parce que nous voulons porter en CAP les valeurs de compétence, d'équité, de transparence qui sont celles de la CFDT et qui vous ont été rappelées ci-dessus : il nous aussi paraît essentiel que ces mêmes valeurs soient **soutenues et relayées aux niveaux ministériels** (élections aux CTM et autres CT). Ainsi, ce sont **les élections CTM** qui détermineront le "*droit syndical*", c'est-à-dire **la capacité donnée aux agents élus de mieux vous défendre**. C'est pourquoi, au-delà de l'élection à la CAP, nous vous demandons de **voter également pour les listes CFDT aux CTM et CT**, car ce syndicat, à la différence de bien d'autres organisations strictement corporatistes ou limitées à quelques maisons d'emplois seulement, saura représenter l'ensemble des collectivités de travail, prenant en considération toutes les catégories professionnelles, des adjoints administratifs aux IPEF sans oublier les contractuels, nombreux dans nos ministères et établissements publics.

4/ Enfin, et ce point est loin d'être mineur, nous sommes, au-delà de notre rôle social, **engagés** résolument dans la **transition énergétique**, la **lutte contre les changements globaux** et les **atteintes à la biodiversité**, l'**agro-écologie** et la **préservation de la santé humaine**, cela quelle que soit notre fonction actuelle. Nous luttons également contre **toutes les discriminations** de quelque origine qu'elles soient.

Signé: les 16 candidats de la liste CFDT à la CAP des IPEF :

BEGUIN Thérèse	IPEF	MAAF/DGER
CADIC Nadou	IGPEF	MEDDE/DPMA
KOSUTH Pascal	IGPEF	Agropolis Fondation
HEDRICH Philippe	ICPEF	MAAF/DGER
LALOY Frédéric	IPEF	MAAF/DGAL
MARTINOTY Gilles	ICPEF	Ministère de la Défense
MULLER Jacques	IPEF	MAAF/DGER
NOVAT Monique	ICPEF	VNF
PELLOQUIN Éric	IPEF	MEDDE/DREAL Midi-Pyrénées
PERRON Laurent	ICPEF	Météo-France
PIERRE Cendrine	ICPEF	MEDDE/DREAL Rhône-Alpes
PUCELLE Virginie	IPEF	VNF
SOYSOUVANH Patricia	IPEF	MAAF/DGER
THOME Benoît	ICPEF	Météo-France
THON Dominique	IGPEF	Cerema
VINDIMIAN Eric	IGPEF	MEDDE/CGEDD

⁽ⁱ⁾ Le corps des IPEF rassemble actuellement environ **3 700** agents. Ils étaient, quelques années plus tôt, environ **5 600** agents avant les fusions P&C + météo + aviation civile + géographie, ... (=1 800 agents), ainsi que GREF (= 2 000 agents) + agronomie (= 1 800 agents).