



*Mesdames et Messieurs, membres de la commission,*

Les élus FO et CGC ont été surpris de découvrir des projets de tableaux avec 14 propositions de passage en HC ES pour 21 postes à l'avancement. Ce n'est pas un bon signe de l'administration envers les agents en termes de reconnaissance de leur engagement auprès de l'institution et encore moins un vecteur de motivation.

A ce jour il y a suffisamment d'agents promouvables pour compléter les deux listes. Mais pour les prochaines années, il est absolument nécessaire que la DRH-MD impose à l'ensemble des grands employeurs de faire des propositions de postes à responsabilité qui permettent à des IDEF de passer HC. L'Armée de Terre et le SSA semblent refuser de permettre à leurs IEF d'avoir un parcours professionnel semblable à ce que proposent la DGA, l'Armée de l'Air, la DIRISI et le SID. Ne faudrait-il pas que la DRH-MD fasse usage de son autorité renforcée pour y remédier ? Parmi les postes à responsabilités éligibles, pourquoi ne voit-on pas apparaître davantage de postes de préventeurs et, au-delà de ça, il est dommage que la liste des postes éligibles soit aussi confidentielle...

Les élus FO et CGC déplorent le nombre très nettement insuffisant de femmes au tableau d'avancement. La gestion des parcours professionnels est perfectible pour l'ensemble des IDEF et ceci a pour conséquence d'accroître les difficultés pour les femmes à accéder à des postes à responsabilité dans la filière technique...

Revenons un instant sur le projet de renommer le corps des IEF sous la dénomination « Ingénieur Civil de la Défense ». FORCE OUVRIERE et CGC refusent ce projet qui n'apporte aucune amélioration des grilles indiciaires. Il est inadmissible que ce nouveau corps bac+5 soit calqué sur un corps CIGEM ne débouchant sur rien de plus que le grade de HC au même indice terminal. On pourrait légitimement concevoir qu'un ingénieur recruté en externe atteigne après 42 annuités un niveau équivalent au niveau I / doctorat sur l'échelle LMD. Le futur repositionnement du corps IEF à bac+5 est un premier pas d'amélioration mais ne peut être efficient sans l'accompagnement d'une reconnaissance indiciaire. Ce relèvement de niveau de recrutement devra également s'accompagner d'une réflexion sur le corps inférieur pour le porter au minimum au niveau L (formation qualifiante, reconnaissance des formations suivies, RAEP...).

Evoquons le dernier concours externe IEF, par lequel ont été recrutés de très nombreux TSEF. Si nous nous réjouissons pour ces agents d'accéder de cette façon au corps des IEF, nous regrettons que cela limite le rajeunissement attendu de ce corps. Ceci démontre une fois de plus le manque d'attractivité du recrutement en IEF, notamment en raison du salaire à l'embauche.

Ce manque d'attractivité est aggravé du fait que la localisation des postes n'est pas connue, pas plus que le contenu complet.

Encore une fois les agents se plaignent des conditions de prise en charge des frais de restauration et d'hébergement dans le cadre des concours, qui désavantagent financièrement les candidats dont le domicile est éloigné de Lyon.

Les élus FORCE OUVRIERE et CGC revendiquent également pour les IEF une révision de l'IFSE, un déplafonnement du CIA et la possibilité de bénéficier de la prime d'administration centrale. Concernant l'IFSE, nous revendiquons un ticket mobilité pour les IDEF accédant à un poste de CTD et une reconnaissance financière spécifique des métiers en tension.

Enfin les élus FORCE OUVRIERE et CGC rappellent leur opposition à la réforme des CAP et soulignent l'inquiétude que ces changements créent parmi les agents dont les IEF qui craignent un renforcement d'une forme d'arbitraire et/ou d'opacité préexistant chez certains employeurs...

*Nous vous remercions pour votre attention.*

*Paris, le 23 mai 2019*