

Arcachon, le 18 janvier 2017

Madame ENGSTROM
Secrétaire générale du MEEM/MLHD

Objet : Avenir du corps des IAM

Madame,

Depuis 2010, vos services travaillent sur le projet d'intégration/fusion du corps des IAM dans les corps des ITPE et des AA selon les modalités de leur recrutement initial. Les promesses récurrentes de mise en œuvre de ce projet faites aux OS ont pour terme, le 1^{er} janvier de l'année suivante.

En CAP des IAM de février 2016, de nouveau questionnée par les représentants des personnels, la DRH a affirmé que la DGAFP avait exigé de ses services, une mise en œuvre au plus tard au 01/01/2017. Le terme est dépassé. Sans information de la part de vos services, rien ne permet de croire qu'il sera respecté, même rétroactivement.

A la CAP des IAM de novembre 2016, les représentants des personnels ont renouvelé leur demande de calendrier de mise en œuvre de cette réforme rappelant que le retard conséquent pris pour l'application de celle-ci induit de façon récurrente des inégalités de traitement avec leurs collègues des autres corps de catégorie A avec lesquels, ils se trouvent en concurrence notamment, lors de demande de mobilité.

Depuis 2005, le statut des corps des AA, corps miroir des IAM, a été toiletté, permettant aux AA de passer le principalat au 4^{ème} échelon et d'avoir un déroulement de carrière linéaire au sein de ce grade. Les IAM ont conservé leur statut de 2002 avec un accès au principalat au 6^{ème} échelon + 18 mois d'ancienneté dans cet échelon, soit 6 ans plus tard que leurs collègues AA (4^{ème} échelon), et le plafond de verre d'IPAM 2 à IPAM1 ne permet pas un déroulement linéaire comme pour les AA, bloque les agents au 6^{ème} échelon de ce grade, en attente d'une promotion au choix pour franchir ce seuil. Ce sont 2 exemples parmi d'autres pour justifier de l'impact négatif, voire discriminatoire, de ces atermoiements.

Au regard des recruteurs, le retard pris par les IAM dans leur déroulement de carrière contribue à valider l'idée qu'ils sont moins performants, moins compétents que leurs collègues des autres corps et les écartent de postes à responsabilités. Cette mise à l'écart contribue à amplifier cette défiance sur leurs compétences et leur capacité à assumer des responsabilités de niveau supérieur. Les IAM sont enfermés malgré eux dans leur spécificité et ne peuvent en sortir que très exceptionnellement.

Une conséquence liée de cette non reconnaissance des qualifications et des compétences est le différentiel financier négatif des IAM, notamment techniques et scientifiques. Les primes des IAM techniques sont alignées sur celles des AA (PFR puis RIFSEEP), alors que les ITPE sont soumis aux ISS et à la PSR.

Autres conséquences en défaveur des IAM, l'exclusion de l'application de PPCR pour les catégories A du MEEM. En effet, la circulaire ne prévoit pas de dispositif particulier pour les IAM. Il convient d'amender les textes et de rédiger une fiche IAM, dans les meilleurs délais.

Si l'on considère tous ces éléments, la CGT ne peut accepter plus longtemps qu'un traitement aussi discriminatoire perdure à l'encontre des IAM. Aussi, le secrétaire général du SNPAM CGT et celui de la Fédération CGT de l'Équipement avec 3 autres membres vous demandent de bien vouloir leur accorder une audience dans les meilleurs délais, afin de faire aboutir rapidement ce dossier, au mieux des intérêts des IAM.

Nicolas MAYER
SG du SNPAM-CGT

Nicolas BAILLE
SG Fédération CGT-Equipemet MEMM

Copies : DAM M. COQUIL
DRH M. CLEMENT