



# Parcours professionnels

Rencontre avec le Ministre le 27 juillet 2017

## Valorisation et fluidité des parcours : *poursuivre le travail engagé*

L'Alliance du Trèfle salue certaines avancées comme la reconnaissance de l'expertise, dont les modalités d'application restent toutefois à préciser, la convergence indemnitaire pour les agents de la filière administrative à FranceAgriMer et à l'ASP ou la rédaction de chartes de gestion du corps. Elle souhaite dorénavant que ces chantiers se poursuivent avec la prise en compte de l'enseignement agricole technique et supérieur dans la charte de gestion des IAE, l'élargissement de l'écriture de chartes à d'autres corps et une réflexion sur la convergence indemnitaire pour la filière technique.

L'Alliance du Trèfle regrette que la définition des règles connaisse toujours des différences entre structures et donc entre les agents, et elle restera vigilante face à une certaine frilosité de mise en œuvre.

La fluidification des parcours et la reconnaissance du travail des agents, quel que soit leur statut, restent à consolider, avec notamment l'harmonisation des indemnités, des cotations de postes et des pratiques (mobilités, télétravail), et le décloisonnement entre ministères. La fluidité des parcours devrait être étudiée avec ambition au sein du ministère, entre ministère et établissements sous tutelle, et en interministérialité.

Deux exemples illustrent ces constats.

Dans l'enseignement agricole, la recherche de l'alignement sur l'éducation nationale entraîne la faible cotation des fonctions de cadres et un niveau très bas du régime indemnitaire, alors qu'un directeur d'établissement ou d'exploitation agricole a plus de sujétions qu'un directeur d'établissement dans l'éducation nationale. Cela explique le manque de vocation des cadres ingénieurs (IAE et IPEF) ou ISPV pour ce secteur.

Les collègues, de statut enseignant (PCEA et PLPA) ou non (CPE, IAE, ...), et envisageant une évolution de carrière différente se heurtent également à des difficultés pour accéder à des postes en dehors de l'enseignement agricole. Des parcours permettant de passer facilement de ce secteur vers les services déconcentrés ou l'administration centrale et réciproquement seraient souhaitables. Ils permettraient de renforcer la spécificité de l'enseignement technique agricole et réduiraient certaines injustices.

Par ailleurs, la faiblesse voire l'absence de primes explique les difficultés de recrutement et le recours fréquent à des contractuels, avec les difficultés inhérentes de gestion des ressources humaines pour ces personnels.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le niveau du régime indemnitaire occasionne aussi des difficultés de recrutement, notamment pour de nouveaux enseignants-chercheurs. Dans ce cadre, il est essentiel que la mise en place du RIFSEEP ne remette pas en cause la pérennité des primes actuellement maintenues pour les IAE en postes, avant 2011, dans l'enseignement supérieur, mais veille, au contraire, à valoriser ces carrières.



Cette problématique se retrouve de façon constante : les différences en matière d'indemnités ou de cotations de poste et les compteurs constituent des freins à la mobilité, au déroulement de carrière, à une gestion efficace des compétences dès qu'il y a changement d'affectation vers une structure n'émanant pas du même employeur (enseignement agricole, établissement public ou ministère différent).

### **Carrière et rémunération : tenir les engagements**

Le dispositif PPCR et la mise en place du RIFSEEP devaient permettre à la fois une valorisation des carrières des agents et une simplification dans le système des régimes indemnitaires.

Les annonces récentes du gouvernement sur le calendrier arrêté pour le dispositif PPCR semblent le remettre en question. Nous nous alertons de ce mauvais signal adressé aux agents et aux organisations syndicales signataires du dispositif.

Concernant le RIFSEEP, nous regrettons une absence d'harmonisation entre ministères de la part facultative du CIA et des plages d'appréciation du travail accompli non compréhensibles pour les agents.

Les discussions en cours sur son application aux ISPV laissent craindre qu'il ne favorise pas la fluidité des parcours. Pour ce corps, les précédents ministres de l'agriculture avaient indiqué souhaiter que l'égalité de traitement entre les corps d'encadrement technique supérieur, rompue en 2009, soit rétablie. Le récent décret statutaire ISPV ne modifiant aucun indice (le décret précédent date de 2002), ce sujet reste à traiter.

Nous attendons la validation des grilles des agents de catégorie C (ASP et FranceAgriMer) par le ministère chargé du budget et souhaitons l'harmonisation des régimes indemnitaires pour les corps de la filière technique qui ne sont pas encore passés au RIFSEEP.

Nous demandons que les mesures sur lesquelles s'est engagé le gouvernement précédent soient maintenues dans les conditions et délais négociés.

### **Établissements, emploi contractuel et déprécarisation :**

#### ***Des statuts adaptés aux missions, la protection des agents en situation précaire***

##### **- Missions SPA/SPIC**

Eu égard à l'existence des différents statuts en vigueur au sein du ministère et des établissements sous tutelle et des nombreuses évolutions actuelles en matière de politique de recrutement, nous renouvelons notre demande de voir le ministère piloter un travail sur la distinction entre missions de service public administratif et missions à caractère industriel et commercial. Le statut particulier d'EPIC dérogatoire de l'ONF et l'incohérence qui s'accroît en matière de recrutement des personnels au sein de cet établissement était le point de départ de cette demande qui est devenue plus qu'urgente. Elle touche notamment aux sujets d'assermentation, de missions de police, de nature de contrat et de statut de fonctionnaire.

##### **- Vétérinaires officiels contractuels**

Le statut de fonctionnaire d'État assermenté est le mieux à même d'éviter tout lien de subordination entre l'abatteur et le service d'inspection. Or, la quasi totalité des vétérinaires officiels en poste dans les abattoirs sont des agents contractuels du MAA, avec, pour les recrutements actuels, des contrats de 6 mois renouvelables faisant état de l'abattoir où ils servent, ce qui lie leur emploi à la viabilité économique de l'abattoir.

## - CNPF

La fonctionnarisation des personnels administratifs du CNPF se précise, avec encore des inconnues et des inquiétudes :

- Quid du maintien de salaire puis de l'évolution de carrière des agents concernés ?
- Les simulations de reclassement prévues pour être basées sur des situations-type devraient à notre sens au contraire être personnalisées afin que les agents aient un niveau suffisant d'information pour prendre leur décision avec en particulier des informations précises sur les conditions de reclassement, le salaire, la prise en compte des primes et le calcul des droits à pension. Selon nos estimations, le nombre d'agents ayant potentiellement intérêt à passer le concours est inférieur à 50 personnes, ce qui rend tout à fait possible cette personnalisation.
- Enfin, les collègues à temps partiel, les collègues sous deux statuts différents et les collègues en CDD ne trouvent pas de solution dans le système proposé.

Les CDD pour la plupart ne seront pas renouvelés à l'horizon de fin 2020, ce qui pose la question de la pérennité des ressources humaines, des compétences acquises et de la confiance des propriétaires dans les personnels qu'ils connaissent et qui ont fait leurs preuves.

## - Déprécarisation

Dans un contexte de recours accru aux CDD, la poursuite de la déprécarisation constitue une priorité. Les agents contractuels ne doivent pas être considérés comme une «variable d'ajustement».

Pour tous les agents titularisés, les reclassements, rémunérations et possibilités d'avancement doivent respecter les droits en vigueur définis dans le cadre de l'application de la loi Sauvadet, ainsi que le principe constitutionnel d'égalité ; sans discrimination de traitement entre agents travaillant, ou non, à temps plein, actuellement bafoué, et dans le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes.

La mise en œuvre de la déprécarisation nécessite une plus grande visibilité et une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## Améliorer les fins de carrière

L'allongement des durées de carrières et la diminution du nombre de postes à responsabilité conduisent à une raréfaction des promotions pour les plus jeunes et à des fins de carrière parfois compliquées pour les seniors, surtout pour les agents qui ont occupé des postes d'encadrement ou des responsabilités difficiles. Des dispositifs de fins de carrière allégées ou de retraites anticipées pourraient être mis en place avec un bénéfice réciproque pour les agents et pour l'administration, à l'instar des contrats de fin de carrière pour les IAE qui leur assure de dérouler un parcours sur au moins deux grades.