



# Groupe de travail sur les parcours professionnels

10 juillet 2018

Un groupe de travail relatif aux parcours professionnels s'est réuni le 10 juillet 2018 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines en présence de Dominique Pélissié, président du collège des IGAPS accompagné des IGAPS Alain Schost et Jean-Pierre Lilas.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Clément, Gilles Van Peteghem et Annick Pinard.

Jean-Pascal Fayolle a indiqué que ce groupe de travail, inscrit à la feuille de route sociale 2018, avait pour objectifs :

- de faire le bilan de la mise en œuvre, au ministère et dans les établissements, de la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture (note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014),
- de présenter les réflexions en cours d'une part sur les zones non attractives, d'autre part sur les domaines d'activité, dans le souci de renforcer la capacité à répondre aux besoins des services et d'offrir des opportunités aux agents.

Le groupe de travail devrait se réunir à nouveau à l'automne pour une révision de la note de service (à paraître en fin d'année) applicable à la CAP du printemps 2019.

*L'Alliance du Trèfle a interrogé l'administration sur l'articulation entre cette révision et les chartes de gestion des corps (approuvées ou en cours d'élaboration). Elle a également demandé un bilan sur l'expertise et le suivi des parcours des experts au MAA et dans les établissements (valorisation de l'expertise dans un ministère technique).*

Jean-Pascal Fayolle a précisé que l'évolution de la circulaire d'orientation serait prise en compte dans les travaux portant sur les chartes de gestion et que des modifications des chartes de gestion déjà approuvées étaient possibles.

Sur l'expertise, il a rappelé la nécessité de conserver les compétences techniques du ministère (forêt, agroalimentaire,...) et indiqué qu'un bilan de la COSE serait présenté au prochain groupe de travail.

Concernant l'enseignement agricole, l'idée est de développer des parcours à l'intérieur de tout le ministère, que ce soit pour les enseignants, les conseillers principaux d'éducation ou les directeurs d'établissement : enseignement et hors enseignement, opérateurs inclus, et postes sous statut d'emploi.

Jean-Pierre Lilas a signalé qu'une stratégie pour les enseignants pouvait être le détachement dans un autre corps (voir charte de gestion des IAE), ce volet étant à travailler.

Jean-Pascal Fayolle a déclaré que le maintien des compétences concernait l'ensemble du ministère, établissements inclus, et pouvait passer par des parcours professionnels plus fluides.

*L'Alliance du Trèfle a alerté l'administration sur les freins aux mobilités entre ministère et établissements liés aux différences en matière notamment de cotations de postes et de régimes indemnitaires.*

## Bilan de la circulaire d'orientation 2014-471

Dominique Pélissié a indiqué que la note 2014-471 avait eu un effet important par rapport aux « errements » anciens relatifs aux parcours professionnels des corps A et A+. Elle a introduit l'expertise comme une autre voie possible d'avancement. Il reste à voir comment elle est utilisée aujourd'hui et il faudrait en évaluer les effets. Les travaux sur l'expertise sont à développer (en cours pour l'expertise DGAL).

A également été introduite la notion de mobilité fonctionnelle en plus de la mobilité structurelle. Cela a permis un élargissement des possibilités de mobilité et de promotion avec des effets positifs pour certains agents qui ont pu obtenir une promotion dans la même structure (promotion de grade et passage de B à A), le nombre de promotions restant identique (taux pro/pro).

Jean-Pierre Lilas a précisé que pour les IAE, au moins la moitié des tableaux est validée sur des mobilités fonctionnelles. Il a aussi signalé qu'au bout de 4 cycles de mobilité, 20 % des promus ne validaient pas leur promotion.

Dominique Pélissié a rappelé qu'au MAA était prise en compte une mobilité faite 3 ans avant l'inscription au tableau et qu'il était accepté que des agents de catégorie B aillent sur des postes de A, ce qui n'est pas possible au MTES.

Une autre souplesse est relative à la réinscription automatique sur 4 cycles. De plus si un agent effectue une mobilité plus tard, au-delà des 4 cycles, il est réinscrit au tableau. Au MTES, l'agent n'a que 2 cycles de mobilité pour valider sa promotion.

Concernant le classement des postes, la circulaire l'a modifié, avec 3 niveaux au lieu de 4, et une modification en 2016 liée à la réforme territoriale.

Le classement des postes n'est pas une science exacte et une commission de classement réunit les IGAPS sous l'égide du SRH. Le classement est lisible au MAA à la différence du MTES (2 niveaux).

On pourrait se poser la question d'une modification du nombre de niveaux (2, 3 ou 4 niveaux), ou d'un alignement avec le MTES.

Cette note a au moins le mérite d'exister, et constitue un outil précieux (lisibilité, règles, classement des postes, domaines d'activité, secteurs pour A+) pour les services qui peuvent définir les postes et pour les agents qui peuvent voir où ils peuvent aller.

Jean-Pascal Fayolle a souligné la volonté pour le MAA d'être attractif pour des agents d'autres ministères ce qui doit se traduire dans la nouvelle circulaire.

*L'Alliance du Trèfle a cité des difficultés au MTES pour plusieurs chefs de mission agents du MAA, qui, suite à la fusion des DREAL, se sont retrouvés sans poste de chef de mission avec un courrier leur demandant de changer d'affectation.*

Jean-Pascal Fayolle a indiqué que le sujet des contractuels est dans le chantier Action Publique 2022. Le MAA recrute beaucoup de contractuels en informatique, dans une situation de concurrence importante avec le secteur privé. Le MAA porte que si le recrutement de contractuels se développe, il faudra élaborer des grilles (et non des référentiels) pour éviter la concurrence entre ministères.

Pour le MAA, il y a un fort intérêt de maintenir les compétences forêt, agroalimentaire, santé des végétaux et informatique.

## Zones peu attractives

Alain Schost a présenté les travaux réalisés par le RAPS pour objectiver l'existence de zones peu attractives et les identifier.

L'étude a été réalisée sur 5 mobilités (d'automne 2015 à automne 2017) à partir des « mobiloscopes » (postes vacants et susceptibles d'être vacants) pour le MAA (hors administration centrale et ONF).

Le niveau retenu est le département ce qui pose problème pour les EPL.

Sont considérés comme « non attractifs » les départements présentant une proportion importante de postes sans candidat du MAA sur 5 mobilités successives.

Les secteurs ont été distingués : 215, 206, 143 (hors enseignants), 142 et opérateurs

Tous secteurs confondus, près de 50 % de postes (vacants et susceptibles d'être vacants) restent sans candidat.

Pour les agents de catégorie A, les secteurs 143, 206 DVE (diplôme vétérinaire exigé) et opérateurs sont les plus touchés avec la nécessité de recruter des contractuels.

Pour les agents de catégorie B et C, les secteurs 215, 206 abattoir, 143 et 142 sont les plus impactés.

La faible attractivité étant souvent corrélée avec la faible durée dans les postes, un autre travail a été conduit en prenant comme indicateur le ratio du nombre de postes publiés par rapport à la dotation d'objectif (DO) 2017.

Les résultats montrent un taux variant de 3 % (Côtes d'Armor) à 46 % (Paris et petite couronne).

En dehors des secteurs de l'enseignement agricole (hors enseignants) et des abattoirs, l'échelle du département semble pertinente pour définir une « zone peu attractive » avec une liste à ajuster régulièrement, mais pas trop souvent pour garder de la lisibilité. Une carte des zones en tension a été présentée.

Jean-Pascal Fayolle a indiqué qu'une des suites envisagées à cette étude était d'introduire dans la future note des incitations pour occuper les postes dans ces zones peu attractives avec des règles spécifiques sans pour autant trop complexifier les critères. Le choix s'orienterait vers une mesure englobante et simple : l'introduction de dérogations aux conditions de promotion pour les personnes en poste dans certaines zones géographiques afin d'éviter leur fuite.

***Pour l'Alliance du Trèfle, la promotion doit reconnaître les compétences de l'agent et il lui semble préférable de mettre en place un avantage financier pendant un temps déterminé plutôt que des conditions d'avancement spécifiques.***

L'administration a répondu que des mesures financières avaient déjà été prises dans le passé, mais sans succès sur l'attractivité des postes. Elles occasionnent des effets d'aubaine si la mesure est appliquée à tous les agents et une grande iniquité si elle n'est appliquée qu'aux nouveaux arrivants alors que les anciens qui forment à chaque fois les nouveaux arrivants n'en bénéficient pas.

La promotion de gens compétents, avec en contrepartie une durée minimale exigée sur le poste, peut être une solution.

En matière de communication, une expérience intéressante a été relatée par la représentante d'une organisation syndicale : dans une DDT où plusieurs postes étaient ouverts (MAA et MTES), alors que certains postes avaient jusqu'à 5 candidats et d'autres aucun, une réunion de tous les

candidats a été organisée pour une présentation de tous les postes ouverts dans la structure. Au final tous les postes ont été comblés, certains candidats se reportant sur un autre poste.

Jean-Pascal Fayolle s'est dit ouvert à toutes les bonnes idées dans le respect de la réglementation de la fonction publique et a indiqué que des expérimentations pouvaient être mises en place.

## Domaines d'activité

Dominique Pélessié a rappelé que la note 2014-471 ne prévoyait qu'un domaine d'activité particulier et unique pour les SEA (« Économie agricole et développement rural ») alors qu'il y a 4 domaines pour les services vétérinaires (« Abattoirs », « Santé et protections animales », « Sécurité sanitaire des aliments et politique de l'alimentation » et « Risques et installations classées pour la protection de l'environnement »).

Il est envisagé de distinguer 3 domaines : « 1<sup>er</sup> pilier de la PAC et POSEI » ; « FEADER » et « Filières économiques, réponses aux crises conjoncturelles, contrôle des structures et politique d'aménagement en faveur de la préservation des terres agricoles ».

Il faut améliorer également les domaines d'activités pour les établissements publics car l'ASP notamment intervient de plus en plus en dehors du MAA (l'ASP a 43 donneurs d'ordre différents) et parfois même dès la mise en place des dispositifs d'appui aux politiques publiques (ingénierie). Des domaines tels que « gestion de dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion professionnelle » ou « gestion d'autres dispositifs d'appui aux politiques publiques » pourraient être envisagés.

## Grille indicative de classement des postes

La grille indicative de classement des postes selon le niveau de parcours professionnel, sera complétée par une ou des colonne(s) supplémentaire(s) relative(s) aux établissements publics.

L'administration a rappelé que les assouplissements envisagés par la nouvelle note de service sur les parcours professionnels ne signifient pas une augmentation du nombre de promotions.

Jean-Pascal Fayolle a conclu la réunion en indiquant que lors de la prochaine réunion (début octobre) le projet de note serait étudié. La note, qui devrait être publiée en fin année, s'appliquera aux agents du tableau 2018 qui n'ont pas fait leur mobilité mais elle ne s'appliquera pas rétroactivement.