



Groupe de travail sur les parcours professionnels

10 octobre 2018

Un groupe de travail relatif aux parcours professionnels s'est réuni le 10 octobre 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, Benoît Sermage et Jean-Pierre Lilas.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Clément, Valérie Boyé et Annick Pinard.

L'objet du groupe de travail portait sur la poursuite de l'examen du projet de révision de la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A (note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014).

Avant le début des travaux, l'Alliance du Trèfle est intervenue au sujet d'annonces importantes relatives à l'ONF.

Jean-Pascal Fayolle a ensuite commencé la réunion en annonçant que la parution de la note était envisagée avant la fin de l'année, après un groupe de travail fin novembre qui définira notamment le classement des postes.

Interrogé sur l'absence des opérateurs au groupe de travail, à l'exception d'un représentant de FranceAgriMer, il a précisé que la note s'appliquerait également pour les opérateurs, qui ont été associés en amont à sa rédaction.

Noémie Le Quellenec a souligné que la note avait été rédigée de façon à définir des règles claires pour aboutir à des décisions transparentes et opposables.

Dans la mesure où aucune rétroactivité n'est envisagée pour l'application de la note de service, un paragraphe sera ajouté dans la version finale pour préciser à partir de quel cycle de mobilité les nouvelles règles s'appliqueront.

Mobilités pour un parcours qualifiant

Les expériences à l'international ou dans le secteur de l'entreprise ont été ajoutées à la liste d'expériences susceptibles d'enrichir les parcours professionnels car l'ouverture des parcours professionnels sur le privé est en cours de négociation au niveau national. Par ailleurs, de tels parcours existent déjà et sont à prendre en compte, de même que les expériences dans le secteur associatif.

La note indique que la construction de parcours professionnels qualifiants doit faciliter les mobilités interministérielles et sectorielles.

L'Alliance du Trèfle ne peut que louer la volonté affichée de faciliter les mobilités notamment les mobilités interministérielles. Cependant, dans les faits, de nombreux blocages subsistent et entravent ces mobilités. C'est le cas pour les Établissements publics, et la présence des compteurs (notamment pour le MTES) constitue un frein important aux mobilités interministérielles. L'objectif est donc encore loin d'être atteint.

Jean-Pascal Fayolle a reconnu qu'il est difficile de gommer les différentiels entre ministères, ou entre fonctions publiques. Les plafonds d'emploi et des indemnités constituent effectivement des freins. Il a signalé que, pour une meilleure transparence sur les mobilités entre ministères et les trois fonctions publiques, la Bourse Interministérielle Emploi Public (BIEP) et les Bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) sont consultables en ligne.

Concernant les mobilités vers la fonction publique territoriale, le problème des cotisations retraites est bien identifié par l'administration avec une réelle volonté d'évolution sur ce point.

Parcours professionnels dans et hors enseignement

La rédaction proposée indique que les enseignants et CPE peuvent demander à exercer des fonctions d'encadrement hors de l'enseignement et pour faciliter ces parcours, demander un changement de corps (plus ou moins intéressant selon l'âge et le parcours de l'agent). Le ministère affiche une volonté d'accompagner les agents et de lever les freins administratifs dans les parcours de carrière des enseignants.

Les promotions hors classe et classe exceptionnelle ne doivent pas se limiter aux agents qui quittent l'enseignement au risque que l'enseignement perde ses agents les plus expérimentés. Le Ministère indique sa volonté d'améliorer la situation des directeurs de centre CFA-CFPPA et d'exploitation. Une revalorisation des directeurs de centres est d'ailleurs prévue dans le projet de loi de finance 2019. Jean-Pierre Lilas a précisé que les Directeurs de centre sont compris dans le vivier 2 de la hors classe.

Concernant la faiblesse des indemnités dans l'enseignement qui rend les parcours dans l'enseignement peu attractifs, l'administration a répondu que le RIFSEEP devrait permettre d'égaliser un peu les rémunérations au vu des responsabilités exercées.

Concernant la mise en place du RIFSEEP, la note clarifie la terminologie employée afin de bien distinguer les « classements de poste » de la « cotation » utilisée pour la part IFSE du RIFSEEP.

Propositions pour les postes en déficit chronique de candidatures

La nouvelle rédaction propose l'introduction de mesures spécifiques pour les départements ou postes en déficit chronique de candidatures.

Afin que les postes les moins attractifs soient, ou restent, pourvus, la note vise à :

- soit maintenir les agents en poste en facilitant une promotion sur place,
- soit inciter à postuler sur ces postes en accordant une priorité en matière de promotion.

Pour pouvoir bénéficier d'une priorité de promotion, les agents devront néanmoins être promouvables et avoir été proposés par leur structure. En contrepartie de la promotion, une exigence de durée sur le poste sera demandée aux agents.

L'Alliance du Trèfle a fait remarquer que l'exigence de durée de trois ans en poste correspondait à la demande habituelle, et qu'une contrepartie pourrait impliquer qu'elle soit augmentée. La note ne précise d'ailleurs pas les conséquences en cas de non-respect de cette durée.

L'administration a indiqué que la pratique était parfois différente, et qu'elle réfléchissait aux moyens de faire respecter cette durée.

Outre la terminologie qui n'est pas encore arrêtée (doit-on parler de postes « prioritaires », « en tension », « accélérateurs de carrière », « non attractifs »... ?), la mise en place d'un tel dispositif soulève de nombreuses questions.

L'Alliance du Trèfle a indiqué que si le système reposait sur une définition de « départements peu attractifs » affichés comme tels dans une note de service, cela connoterait négativement certains départements. Elle a fait remarquer que l'avantage de la référence à l'emploi est qu'il traite à la fois le secteur et la géographie.

Une liste de départements prioritaires pourrait également créer des effets de zonages en ne prenant pas en compte des postes déficitaires proche des limites du département et inversement en englobant des postes facilement pourvus.

Une autre option repose sur l'établissement d'une liste de postes prioritaires.

L'Alliance du Trèfle a interrogé l'administration sur l'introduction de priorités dans les tableaux d'avancements et sur le risque de saturation de ces tableaux. La question se pose notamment pour les agents "tombés d'un tableau précédent". Parviendront-ils toujours à figurer au tableau d'avancement après avoir validé leur mobilité ? Certains agents ont déjà fait part de leur inquiétude. La mise en place récente de deux tableaux d'avancement inquiète sur les perspectives d'inscriptions pour ces agents et le risque de non inscription pour raison budgétaire. Au vu de la pénurie actuelle de poste A+ suite aux diverses réorganisations, ces agents doivent pouvoir bénéficier d'une "seconde chance" de se raccrocher au tableau et de dérouler ainsi un parcours professionnel valorisant.

Jean-Pierre Lilas a expliqué qu'un changement de pratique pour les IDAE avait effectivement eu lieu, validé avec le SRH. Jusqu'à présent, il n'y avait pas de difficulté de saturation des tableaux d'avancement. L'an passé, l'ajout des « retours de tableaux » a conduit à un manque de place pour ceux qui avaient effectué une mobilité en fin d'année.

Le RAPS stocke dorénavant les « retours de tableau » et ces derniers seront ajoutés en décembre selon le niveau de saturation du tableau en fin d'année. Les agents qui ne seraient pas inscrits au tableau le seront automatiquement dans le suivant.

Jean-Pierre Lilas considère cette solution plus juste et plus équilibrée. La priorité doit être conservée aux agents qui font leur mobilité dans le délai imparti des 4 cycles. Il a rappelé que c'est une troisième chance pour ceux qui ne l'ont pas fait de se raccrocher aux tableaux en cas de mobilité plus tardive et suggère l'utilisation des « postes en tension » par ces agents pour disposer d'une priorité. Pour cette année, il ne pense pas que ces postes vont saturer le dispositif.

Concernant la définition des postes prioritaires, tous s'accordent sur le fait que des règles claires devront être définies.

Noémie Le Quellenec a indiqué qu'il faudrait également être vigilant car ce nouveau dispositif se fait à nombre de promotions constant. Il faudra veiller à l'équité vis-à-vis des autres agents promouvables. Par ailleurs, il faudra veiller à un juste équilibre entre une stabilisation des agents en poste et le risque d'avoir des agents n'effectuant aucune mobilité géographique sur une très longue période.

Dans l'enseignement, c'est parfois plus délicat, car les établissements peuvent être loin de secteurs où le conjoint pourrait faire mobilité, ce qui crée des postes en tension.

L'Alliance du Trèfle a suggéré la mise en place d'une prime conséquente mais limitée dans le temps sur les territoires en déficit chronique de candidatures. Une réflexion devrait également être menée sur une aide pour la recherche de logement ou d'autres accompagnements facilitant la mobilité.

Jean-Pascal Fayolle a acquiescé sur cette suggestion de facilitation des mobilités tout en avertissant sur l'impact probable sur les autres prestations sociales actuellement dispensées. Il a indiqué que certains ministères réfléchissaient à faire appel à un prestataire pour l'accompagnement des familles. Il a reconnu un certain retard du ministère sur ce point, qui est effectivement important, repéré, et discuté entre ministères.

Si une liste de postes prioritaires est définie, il est possible de réfléchir à un unique dispositif lié aux mobilités. Si un agent exerçant sur l'un de ces postes souhaite une promotion, il pourrait postuler sur son propre poste. Si la décision de la CAP lui est favorable, il reste en poste en bénéficiant d'une promotion. En cas d'autres candidatures retenues sur son poste, il devrait choisir entre rester sans promotion ou faire une mobilité.

Commission d'harmonisation de classement

L'Alliance du Trèfle s'interroge sur la composition de la commission de classement et sur l'éventualité qu'elle comprenne des représentants des organisations syndicales. D'autant que cette commission pourrait avoir un rôle important pour la définition des postes prioritaires.

Noémie Le Quellenec a précisé les modalités de fonctionnement de cette commission qui constitue plutôt une commission d'urgence qui examine les propositions des structures juste avant la parution des mobilités. Sa flexibilité lui paraît importante pour une réactivité dans des délais contraints.

Le travail de fond sur l'harmonisation des postes, et la définition de postes prioritaires, notamment l'examen des critères de choix, ne dépend pas de cette commission et sera examiné en groupe de travail avec les organisations syndicales.

Promotions et réalisation des mobilités

Le projet prévoit l'affectation sur un poste de niveau parcours professionnel approprié (niveau 1 pour une promotion en catégorie A et niveau 2 pour le deuxième grade d'un corps de catégorie A).

Jean-Pierre Lilas a précisé que cette règle valait déjà mais qu'elle était mal appliquée. L'enjeu est que la cotation des postes soit clairement définie. Ainsi, les postes publiés en catégorie A et B n'existent quasiment plus.

L'Alliance du Trèfle a demandé à mentionner le second cercle dans les listes de mobilité MAA et MTES où les agents peuvent se porter candidats pour valider leur avancement. Elle a également regretté l'absence d'homogénéité de traitement entre MAA et MTES, dans la mesure où le MTES gère différemment le passage au divisionnariat, exigeant qu'un prétendant à un poste A+ (= équivalent au moins 2 au MAA) soit déjà inscrit au tableau d'avancement pour y prétendre.

Noémie Le Quellenec a reconnu cette difficulté et indiqué que le MTES réfléchissait actuellement à ses règles de gestion en la matière.

Sur l'expertise, le souhait est de booster le dispositif qui actuellement attire peu de candidats.

L'Alliance du Trèfle a signalé que la rédaction proposée en ce qui concerne d'éventuelles dérogations à la mobilité pour les experts, et notamment les spécialistes, lui paraissait plus restrictive que la circulaire de 2014.

Pourtant une structure a souvent de bonnes raisons de vouloir maintenir un spécialiste à son poste. Ce sera d'autant plus vrai avec la mise en place d'une interdépartementalité avec un périmètre de rayonnement accru. Une obligation de mobilité pouvant alors directement affecter le fonctionnement de plusieurs départements.

Dominique Pelissié a répondu que la nouvelle rédaction reposait sur les demandes et décisions effectivement constatées. Dans la pratique, les experts obtiennent une dérogation à la mobilité et la situation des spécialistes est étudiée au cas par cas : selon les IGAPS, 30% des spécialistes l'ayant demandée ont pu disposer d'une dérogation.

Au vu de ces chiffres, l'Alliance du Trèfle a insisté pour que la rédaction montre bien que la dérogation peut être étudiée pour ces spécialistes.

Dominique Pelissié a proposé alors la rédaction suivante : "Si le principe de la mobilité est retenu, chaque dossier sera bien analysé au cas par cas".

Mesures d'appui aux cadres intermédiaires et supérieurs

L'Alliance du Trèfle a signalé la remontée de certains retours négatifs sur les formations au management. Concernant le tutorat pour l'encadrement intermédiaire, elle reconnaît que l'idée est intéressante sur le papier mais qu'elle se heurte souvent malheureusement à un manque de disponibilité en temps des tuteurs potentiels.

La proposition de valorisation des cadres en fin de carrière sur des missions transverses à enjeux est intéressante. Attention toutefois à ne pas délaissé pour autant les dispositifs de contrats de fin de carrière existants.

Mobilités sectorielles et domaines d'activité

Pour faciliter la mobilité sectorielle, le projet distingue certains opérateurs pour permettre aux personnes dans ces services d'avoir des mobilités structurelles.

De nouveaux éclatements et ajouts sont proposés en réunion, notamment pour séparer l'ONF et l'ANSES qui ont des missions clairement distinctes.

Concernant les domaines d'activité, l'Alliance du Trèfle indique que le domaine " Forêt, gestion de la ressource et police de la chasse" est beaucoup trop vaste. Il regroupe des domaines très divers et a déjà conduit à des difficultés de reconnaissance de changement de domaine, pour des collègues qui changeaient pourtant littéralement de métier. Ex : passage d'aménagiste à commercial bois.

Dominique Pelissié répond que l'ONF a défini dans une note de service de 2015 des domaines qui sont utilisés par les IGAPS.

L'Alliance du Trèfle suggère, a minima, de scinder le domaine de la gestion durable du domaine commercial, mais propose d'examiner la note de l'ONF pour une cohérence dans les domaines d'activités définis. Les activités de police et de gestion pourraient de façon générale être séparées (dans le domaine de l'eau également).

Recrutement dans les écoles de formation

L'Alliance du Trèfle a rappelé que les parcours professionnels commencent dès la sortie des écoles de formation car pour un réel renforcement des compétences techniques dans les ministères, il est essentiel d'exploiter au mieux les compétences variées délivrées par les écoles de formation. Or, elle s'interroge légitimement sur le recrutement, ou plutôt le non-recrutement actuel, dans les écoles supérieures de formation. C'est le cas pour les promotions de forestiers formés par AgroParisTech qui voient les portes se fermer à l'ONF ou encore pour les ingénieurs formés à l'ENGEES qui n'intéresseraient plus le MAA.

Jean Pascal Fayolle a répondu qu'il y avait effectivement un vrai sujet, pas forcément pour l'ENGEES dont les élèves sont plutôt destinés à aller au MTES, mais pour d'autres établissements notamment les possibilités de recrutements des élèves « forestiers » d'AgroParisTech au sein du ministère si l'ONF ne peut les absorber.

Le prochain groupe de travail aura lieu fin novembre. Les organisations syndicales ont été invitées à faire remonter avant fin octobre leurs observations sur le projet de note de service et leurs propositions sur le classement des postes (en particulier le nombre de niveaux).