



# Groupe de travail sur le corps des TSMA

06/11/18

Un groupe de travail relatif au corps des Techniciens Supérieurs du Ministère de l'Agriculture s'est réuni le 6 novembre 2018 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, en présence notamment de Pascal Wehrle, IGAPS référent pour les TSMA, et de Didier Perre, directeur de l'INFOMA.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Faratiana Randriamalala, Gilles Verbeke et Annick Pinard.

Jean-Pascal Fayolle a énoncé les trois sujets à l'ordre du jour de cette réunion :

- État du corps des TSMA
- Prime de responsabilité
- Perspectives d'évolution des formations à l'INFOMA

*En préambule, comme toutes les organisations syndicales, l'Alliance du Trèfle a regretté que l'ordre du jour n'ait pas été connu à l'avance. Elle aurait souhaité que l'avenir des techniciens informaticiens soit évoqué. Par ailleurs, alors qu'il avait été prévu que la situation des agents en abattoir fasse l'objet d'une réunion à l'automne, ce sujet n'est pas à l'ordre du jour.*

L'administration a indiqué qu'elle attendait la publication de l'étude sur l'attractivité des postes en abattoir et en particulier de son plan d'action.

*Toutes les organisations syndicales souhaitent que les conclusions de l'étude soient présentées et fassent l'objet d'un constat partagé avec les OS, avant de mettre en place un plan d'action.*

L'administration a indiqué que la publication des deux études de l'Observatoire des Missions et des Métiers (OMM) : « gestion des compétences dans la filière technique au regard du renouvellement des générations » et « les métiers de la santé et de la protection des végétaux », était prévue pour la fin de l'année.

Concernant celle sur l'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir, elle préfère que le plan d'action soit élaboré avant les discussions avec les organisations syndicales car des sujets budgétaires sont à traiter en interne.

Les restitutions sont prévues après février 2019.

Concernant le RIFSEEP des TSMA, les IGAPS ont été saisis dès l'annonce du refus de la dérogation et le MAA a demandé une bascule au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les discussions sont en cours et il n'y a pas de visibilité sur le calendrier des travaux sur le nouveau régime de rémunération.

Le plan de requalification porté par MAA (C en B et B en A) suppose un travail caché avant la saisie du GU prévue fin 2018.

Pour les taux pro/pro, ils sont en attente de la décision du guichet unique pour 2019 et 2020 (validation de 2018 uniquement).

## Etat du corps des TSMA

Pascal Wehrle a indiqué que l'état du corps des TSMA au 31 décembre 2017 avait été publié et il a présenté un diaporama synthétisant les principaux éléments (voir le diaporama) :

- Missions définies par le décret 2011-489
- 5735 agents répartis en 3 grades (19 % TS, 32 % TSP, 49 % CT) et 3 spécialités (17 % FTR, 34 % TEA, 49%VA)
- 54 % H, 46 % F mais le recrutement est majoritairement féminin de puis 2013.
- 43 % ont plus de 50 ans (plus de 50 % pour les FTR, 45 % TEA et 39%VA) mais le corps est plus jeune que les corps administratifs (les IAE et les IPEF sont les plus jeunes, les SA et les adjoints administratifs sont les plus âgés).
- 79 % exercent en DR ou DD.
- 77 % exercent dans la sphère agriculture (stable par rapport à 2016), la part des offices diminue au bénéfice de l'environnement ce qui est cohérent avec le décroisement.
- répartition par programme : 23 % 215, 47 % 206, 10 % 217.
- répartition géographique : 25 % Bretagne - Pays de la Loire, puis Nouvelle Aquitaine, Auvergne Rhône-Alpes et Occitanie
- Accès au corps : 316 entrants, 48 % par concours, 14 % par examen professionnel
- Sorties : retraite 60 %, 22 % IAE, quelques uns deviennent SA à l'ASP (pour une promotion en attaché plus facile que IAE)

Pour Jean-Pascal Fayolle, les tendances se confirment.

A la demande d'une organisation syndicale qui souhaite des données plus précises sur la répartition des TSMA par domaine des compétences, il indique que ce sera possible avec RenoIRH.

Sur l'inquiétude des organisations syndicales sur les conséquences du Brexit, il annonce qu'une publication des postes hors cycle de mobilités est prévu. Isabelle Paysant précise pour la DGAL que toutes les possibilités (mobilités, sorties d'école, formation,...) seront mises en œuvre pour réaliser ces recrutements nombreux dans un temps très limité en cas de Brexit « dur ». 80 % des postes sont concentrés sur Dunkerque et Calais.

***L'Alliance du Trèfle estime que les 40 ETP supplémentaires inscrits au budget 2019 pour le Brexit seront largement insuffisants en cas de Brexit « dur ».***

## « Prime de responsabilité »

Pascal Wehrle a présenté un diaporama (voir le diaporama) sur la « prime de responsabilité » qui a vocation à être intégrée à terme dans le RIFSEEP.

Cette prime a succédé en 2012 à la « prime dollar » attribuée aux chefs techniciens exerçant des fonctions d'IAE sous l'autorité directe du chef de service.

Cette prime a évolué jusqu'en 2018 en élargissant progressivement le nombre des bénéficiaires (118 en 2012, 182 en 2017).

Les organisations syndicales souhaitent qu'une solution puisse être trouvée pour les informaticiens, dont certains perçoivent cette prime mais pas tous (réunion de la commission ad hoc). Jean-Pascal Fayolle a indiqué que le sujet attendrait sans doute maintenant la mise en œuvre du RIFSEEP.

## Formation initiale des TSMA : Pistes d'évolutions envisagées

En préambule, Jean-Pascal Fayolle a indiqué que la DGAL avait demandé au CGAAER une étude sur la conformité de la formation initiale T1 avec les exigences européennes (spécialités vétérinaire et alimentaire et techniques et économie agricole).

Didier Perre, directeur de l'INFOMA a présenté les propositions de l'INFOMA sur l'évolution des formations (voir le diaporama).

*Les organisations syndicales ont regretté de découvrir ce projet en séance et de devoir donner un avis avant d'avoir connaissance des résultats des études en cours.*

Didier Perre a indiqué qu'il voulait aller vite, car pour qu'une formation soit opérationnelle en 2020, un travail dès cette année est nécessaire. Les instances propres à l'INFOMA doivent se concerter.

### Principes généraux des évolutions prévues

- augmenter sensiblement la durée de formation en présentiel des T1,
- ne pas changer la formation des T2,
- supprimer l'enchaînement année T1 stagiaire - année n+1 T2,
- rendre effective la formation des T2 ex T1 (aujourd'hui on peut devenir T2 avec 6 semaines de formation)

### Propositions

\* **Pour les T1** : passage de 5-6 semaines de formation réparties sur l'année à un bloc de 4 mois de présentiel à l'INFOMA accompagné de tutorat et formation à distance le reste de l'année (affectation connue dès la rentrée).

Si les spécialités TEA et FTR peuvent commencer en octobre, compte tenu de la taille importante des promotions dans la spécialité VA (107 cette année), il est nécessaire de la séparer en deux demi-promotions et de décaler la rentrée pour la moitié de la promotion. Les deux rentrées seraient début octobre et début mars. Les modalités de décalage des deux demi-promotions sont en cours d'expertise.

Cette modification entraîne un surcoût pour l'INFOMA de 28 000€ et nécessite de prendre en compte la suppléance des T1 dans les structures d'origine (évaluation 30 ETP sur le programme 206 et 10 ETP sur le programme 215) qui a aussi un coût.

Elle risque de poser des problèmes de recrutement puisque certaines personnes sont rétives à venir suivre la formation T1 actuelle.

Le contenu n'est pas élaboré dans l'attente du feu vert sur les 4 mois (qui pour Jean-Pascal Fayolle est la limite haute budgétairement).

Pour Isabelle Paysant, l'idée est d'avoir des techniciens mieux formés à l'abattoir, mais aussi sur les autres domaines vétérinaires et alimentaires, avec des procédures juridiques à conduire.

**\* Pour les T2 ex-T1**

Didier Perre a rappelé que cette année plus de 60 % des T2 sont des ex-T1 (VA et TEA) dont 1/3 encore stagiaires T1 au moment du concours, et qu'en 2017-2018, seule la moitié des T2 ex-T1 ont suivi une partie du parcours de professionnalisation de 7-8 semaines exigé.

Il est proposé :

- d'avancer la rentrée des T2 vers le 15 septembre, au lieu du 1<sup>er</sup> octobre pour les T1,
- que les T1 stagiaires 2018-2019 qui présenteraient le concours 2019 soient tenus d'effectuer la formation en 8 mois,
- que la formation des T2 ex-T1 soit un parcours de professionnalisation obligatoire de 5 à 6 semaines non conjointes (au lieu de 7-8 semaines).

Il faut s'assurer du suivi effectif de la formation de professionnalisation et gérer la période transitoire (information des T1 actuels).

La DGAFP est interrogée sur les sanctions pour les T2 ex-T1 ne suivant pas la formation (il faudra sans doute une modification du décret statutaire).

Pour le décalage des demi promotions, soit les dates de nomination sont différentes et il faut respecter l'ordre de classement, soit la date de nomination est la même pour tous et il faut déterminer des modalités de répartition.

Jean-Pascal Fayolle a conclu la réunion en indiquant que la prochaine réunion du groupe de travail, en février 2019, porterait sur l'attractivité des postes en abattoir (conclusions des études OMM et CGAAER connues) et l'évolution de la formation.

Les travaux sur la mise en œuvre du RIFSEEP et la charte de gestion pour les TSMA sont prévus pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019.