



Groupe de travail Plan de requalification

4 octobre 2019

Le groupe de travail portant sur le plan de requalification 2019/2022 s'est réuni le 4 octobre 2019 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Gilles Van Peteghem et Frédérique Lucas.

Introduction sur les particularités du plan de requalification par le SRH

L'administration indique que l'obtention du plan de requalification n'a pas été simple : la réponse favorable du guichet unique n'est parvenue que peu de temps avant cette réunion.

Les chiffres communiqués sont des prévisions. Ils devront être réactualisés chaque année. La volonté clairement affichée du MAA est d'augmenter la proportion de réussite par les examens professionnels par rapport aux listes d'aptitude.

Les différents opérateurs actuels sont inclus dans ce plan de requalification 2019/2022 ainsi qu'un nouvel opérateur : l'Office français de la biodiversité (OFB).

Par ailleurs, il est prévu la possibilité d'évolution de techniciens supérieurs du MTES vers le corps des IAE. Il y aura donc une discussion sur le volume réservé, afin qu'il soit équilibré par rapport aux besoins. En effet, le MTES souhaite créer des antennes départementales de l'OFB et certains TS deviendraient chefs de ces antennes.

L'Alliance du Trèfle rappelle aussi la situation des Chefs de Service départementaux de l'ONCFS, reconnus comme effectuant des missions de catégorie A, et invite à prendre en compte la situation de ces collègues.

Emmanuelle Wargon, secrétaire d'État auprès de la ministre de la transition écologique et solidaire a reçu le personnel et s'est engagée sur la prise en compte de cette situation.

Pour Jean-Pascal Fayolle, l'intérêt pour le MAA d'intégrer des techniciens du MTES est d'aller au-delà de l'agriculture et de donner de l'ouverture aux agents du MAA.

Jean-Pascal Fayolle déclare un point important sur la mise en place du plan de requalification : la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) qui favorise l'inter-corps. Un groupe de travail se réunit jeudi 10 octobre à ce sujet.

Débat sur la répartition 70 % Liste d'aptitude/30 % examen professionnel

A compter de 2020, le taux d'entrée dans la plupart des corps serait fixé autour de 30 % par le canal des examens professionnels et de 70 % par liste d'aptitude (LA), mais visant progressivement le 50/50 pour le prochain plan. Cette répartition de taux a été proposée indépendamment de la disparition des CAP. Il s'agit d'un taux de « rééquilibrage » selon le MAA car, pour certains corps en 2019, il n'y aura pas eu d'examen professionnel mais uniquement des entrées par liste d'aptitude.

Selon le MAA, pour la communauté de travail, l'examen professionnel apparaît moins comme « le fait du prince » que la liste d'aptitude.

Certaines organisations syndicales (OS) accueillent cette mesure de répartition entre LA et examen professionnel positivement, sous réserve que la difficulté de l'examen professionnel soit sans distorsion dans une même catégorie. Est ainsi remis en question le contenu de l'examen professionnel des secrétaires administratifs (SA) qui exige pour l'admissibilité un cas pratique, ce qui n'est pas le cas pour les techniciens. Pour le passage de C en B, il serait utile de revoir l'approche des épreuves car les personnels font souvent un travail de B, mais les épreuves écrites actuellement demandées lors de l'examen professionnel nécessitent une formation spécifique qui n'est pas adaptée à leur situation.

Il y a une réflexion générale en interministériel sur les concours internes, afin de les simplifier et les « déscolariser ». Jean-Pascal Fayolle indique que les épreuves des concours ne vont « plus redemander ce que l'expérience et les diplômes ont déjà fourni ». Le CGAER est actif sur la question. Lors des échanges, une demande a porté aussi sur le besoin de connaissance des grilles d'évaluation des jurys de concours aux candidats.

D'autres syndicats n'apprécient pas l'accroissement de la part des entrées par concours interne. Ils estiment que la liste d'aptitude permet de reconnaître non seulement le travail des agents mais valorise l'âge et l'ancienneté, sauf pour certains profils de techniciens. Selon ces syndicats, l'examen professionnel ne ciblerait que les « éléments à fort potentiel ». Selon eux, l'examen professionnel ne serait alors qu'une aubaine pour les agents sur-diplômés par rapport au minimum requis dans leur catégorie.

L'Alliance du Trèfle considère que le plan de requalification doit aider ceux qui sont au dernier échelon depuis longtemps et effectuent des missions de la catégorie supérieure d'évoluer, mais elle n'est pas pour autant opposée à l'ouverture vers les examens professionnels et aux concours internes qui peuvent apparaître comme plus équitable vis à vis des autres agents.

Elle indique cependant que la liste d'aptitude garde un véritable intérêt pour les agents en 3ème ou 4ème partie de carrière et qui, bien que méritant la promotion, ne sont plus dans une dynamique de concours formel et qu'en conséquence cette voie ne doit pas être dévalorisée. Il est par ailleurs important d'ouvrir suffisamment de postes dans le grade compatible avec le nombre de places au concours, afin d'éviter la création de sous-catégories, notamment pour les A, et un déséquilibre à l'intérieur du corps.

Techniciens Supérieurs

Il est prévu une promotion de 30 % de 5 % de l'effectif, ce qui correspond à environ 344 postes sur les 4 ans du plan de requalification. Pour 2019, la CAP du 24 septembre a promu 57 agents par LA et Jean-Pascal Fayolle annonce que deux agents seront ajoutés. Le calendrier de l'examen professionnel ouvert depuis le 2 octobre est proche de celui des autres années avec des épreuves prévues en février (sélection sur dossier RAEP) et un entretien avec le jury en juin sur ce même dossier.

Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

En 2018 un examen professionnel a été ouvert pour 30 agents nommés en 2019. Le nombre d'agents affiché dans le diaporama (96) comporte manifestement une erreur. Le MAA devrait rapidement corriger ce point.

A ce stade, le taux de répartition entre les promotions par LA et examen professionnel sur les 4 années n'a pas été indiqué. Le « toilettage » de la charte de gestion, prévu avec les OS va permettre un éclairage sur cette information.

Secrétaires administratifs

Les prévisions de promus, tous modes de promotion confondus jusqu'à la fin du plan, iraient en croissant (de 114 en 2019 à 124 en 2022).

En 2019, n'ont été retenus que 18 agents par examen professionnel. La liste d'aptitude prévue à 96 va donc être complétée pour atteindre 114 agents au total. Courant décembre/janvier, il restera donc 54 agents encore à nommer sur la LA lors d'une prochaine CAP.

Les modalités d'admissibilité à l'examen professionnel, comme vues plus haut, ont été remises en question par les OS, jugeant l'exercice du cas pratique compliqué et surtout générant une distorsion par rapport à l'admissibilité des techniciens où cette épreuve n'existe pas. Le MAA explique que cette épreuve permet de « se projeter dans l'ensemble des fonctions que l'agent pourrait exercer », à la différence du RAEP qui serait plus une description de ce que l'agent fait.

Attachés d'administration

Le pourcentage de promotion vers le corps des attachés n'est pour le moment pas indiqué. Le MAA indique que les prévisions ont été effectuées corps par corps et que celui des attachés est celui qui a été le plus discuté avec le guichet unique. Le MAA n'a pas pu maintenir ses ambitions initiales pour les corps A. Il y aurait eu sinon un refus du guichet unique.

A ce stade il n'y aurait pas de changement pour le nombre d'agents sur la liste d'aptitude mais le chiffrage n'a pas été précisé dans le diaporama diffusé. C'est un CIGEM (Corps Interministériel à Gestion Ministérielle) et donc le niveau de la LA n'est plus fixé par le MAA.

Les promus par concours interne de SA vers A seraient au nombre total de 50 sur 2019/2020. On notera qu'il n'y a pas eu de concours en 2019. Le prochain concours pour accéder au corps des attachés devrait être ouvert avant la fin du 1er trimestre 2020. A compter de 2021, la DGAFP a demandé en revanche que les nouveaux attachés ne soient issus que des sorties d'IRA. Il n'y aurait donc plus de concours interne d'attachés.

L'IRA a été réformé récemment. Désormais il y a deux promotions de 6 mois par an, avec une formation basée sur l'alternance (avec une pré-affectation dans les structures). Ce passage par le canal des IRA conduit à devoir s'absenter de son domicile pendant la formation. Le MAA convient qu'il sera donc important d'accompagner les secrétaires administratifs motivés pour passer le concours des IRA.

L'Alliance du Trèfle demande le nombre de recrues IRA prévu par an à compter de 2021. Cette donnée n'est pas connue à ce stade car cela va dépendre des recrutements externes au niveau des IRA et du taux de remplacement versus départs en retraite. Les modalités de pré-affectation ne sont pas encore connues.

Le caractère interministériel du corps des attachés administratifs explique cette fin des concours internes, différence importante avec le corps des IAE. Pour certaines OS, les secrétaires administratifs du ministère vont être perdants par rapport aux techniciens. Le plan de requalification du MTES

resterait plus souple que celui du MAA pour les perspectives d'évolution des SA.

Les techniciens de la filière formation recherche

Le plan indique que 5 % de 65 % de l'effectif pourrait être promu TFR soit environ 33 agents par an. Pour 2019, la liste est le seul canal de promotion pour 32 agents alors que dès 2020, il y aura 70 % par le canal LA et 30 % par examen professionnel qui consiste en une épreuve unique d'entretien sur le RAEP.

Un rappel a été effectué sur la situation d'une quinzaine d'agents de l'ex OEA (affaires maritimes) en catégorie C qui font office de Techniciens de Formation et de Recherche (TFR, cat B). En 2015, il y a eu un plan d'engagement sur ces agents mais à ce stade, seule une prime leur a été versée.

Les assistants ingénieurs

L'évolution des TFR en assistants ingénieur (AI) est limitée à 4 postes par an, par LA. Le MAA confie avoir eu beaucoup de mal à faire valider ce point par le guichet unique. Comme il y a eu beaucoup de promotions de AI vers Ingénieur d'Etude (IE), le corps des AI aurait été « vidé », ce qui explique une difficulté de verser des TFR vers ce corps. Mais le MAA fait remarquer que plusieurs TFR passent directement par une évolution en IE.