Entretiens professionnels au titre de 2024 : on joue encore les prolongations !

Lancement de la campagne des entretiens professionnels au titre de 2024.

Concours Externe IAE 2025

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement est ouvert au titre de l’année 2025.

Le calendrier des concours et des examens professionnels du MASA pour l’année 2025

Parution de la note de service concernant la programmation des concours et des examens professionnels du MASA pour l’année 2025.

Fin de détachement : quels conseils, quels impacts sur ma paie ?

Le plus souvent, afin d'enrichir votre parcours professionnel ou pour d'autres raisons (mobilité géographique par exemple), il peut arriver que vous envisagiez de demander un détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi.

Deux cas de figure peuvent se présenter majoritairement :

- un **détachement de courte durée** (moins de six mois) . Dans ce cas, vous serez obligatoirement réintégré dans votre emploi antérieur quand vous retournerez au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).
- Un **détachement de longue durée** (moins de cinq ans). Dans ce cas, vous pourrez demander à tout moment de revenir au MASA.

Un point de vigilance pour tous

Au regard de l'annonce récente par la direction du Budget du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique **selon laquelle chaque ministère devrait prévoir pour les trois prochains exercices budgétaires** (2026-2028) « **un niveau ambitieux de diminution des effectifs** », il convient donc de bien réfléchir avant d'entamer une telle démarche, surtout si vous envisagez de revenir à terme dans ce ministère.

Par ailleurs, les agents qui sont actuellement détachés dans un autre ministère et qui souhaiteraient revenir prochainement au MASA **doivent envisager le plus tôt possible leur retour**

afin d’augmenter la probabilité d’une affectation sur un poste qui les satisfasse.

Rappel réglementaire

La réglementation prévoit en effet que le fonctionnaire qui arrive au terme de son détachement de longue durée doit informer son administration d’origine au moins trois mois avant l’expiration du détachement. **Il convient donc de prévenir au plus tard trois mois avant la fin de votre détachement le bureau de gestion** dont vous relevez afin de l’informer de votre souhait de réintégrer le MASA.

Cela permettra **de connaître la procédure prévue par ce bureau de gestion** pour votre réintégration au MASA dans votre corps d’origine et **d’assurer une reprise de la rémunération plus sereine**.

De manière générale, le courrier de demande de retour au MASA ne doit pas revêtir de formalisme particulier (un simple courrier signé et non motivé suffit) et peut très bien être transmis par mail.

> *La CFDT-SPAgri **invite chaque agent à respecter impérativement le délai de prévenance**, avec un courrier simple permettant de marquer le début de procédure de retour.*

Parallèlement, nous invitons ces agents à contacter leur IGAPS référent (l’annuaire à jour est consultable **ICI**). Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la politique de mobilité précisent en effet que les structures employeuses et les agents qui le souhaitent peuvent s’appuyer sur le réseau des IGAPS. La note de service dédiée aux LDG indique notamment que « *chaque agent peut (…) demander un rendez-vous personnalisé avec l’IGAPS territorialement compétent, qui le conseillera et l’orientera vers les postes et structures répondant à son profil et ses attentes, et l’appuiera tout au long de sa démarche de mobilité*« .

Sans savoir ce que le bureau de gestion pourra le cas échéant proposer à l'agent en terme de poste, il conviendra également de consulter régulièrement la page emploi « Rejoignez-nous ! » du MASA pour voir si certains postes proposés soit dans la campagne de mobilité de printemps du MASA (publication début mars 2025 pour une prise de poste théorique au 1er septembre suivant), soit dans les campagnes dites « au fil de l'eau » qui permettent à l'administration de pourvoir des postes à tout moment (publication toutes les deux semaines), sont intéressants.

> *La CFDT-SPAgri **conseille donc chaque agent d'être pro-actif et de rechercher par soi-même un poste** afin d'éviter la déconvenue de se voir proposer par le service des ressources humaines du ministère un poste insatisfaisant.*

Que se passe-t-il en cas de refus du poste proposé ?

L'agent peut en tout état de cause refuser le poste proposé mais ne pourra être nommé à un autre emploi que dans le cas où un poste serait vacant, et ce quelle que soit sa localisation sur le territoire national. **Entre le retour de détachement et la nomination sur un nouveau poste, l'agent perçoit une rémunération mais n'a pas vocation à percevoir de régime indemnitaire car ce dernier est déterminé par le poste sur lequel un agent est affecté (en fonction du groupe RIFSEEP du poste et du secteur d'affectation géographique).**

Vu le contexte budgétaire actuel, ainsi que les tensions à venir en matière de gestion des emplois, **croire que l'administration pourra encore affecter certains agents dans leurs structures en « surnombre » ou sur des postes en « besoin non reconnu » est une illusion**.

> *La CFDT-SPAgri insiste donc une nouvelle fois sur la recherche pro-active d'un poste avec un **maximum***

d’anticipation, le contexte tendu de gestion des emplois annoncés récemment par le gouvernement, pouvant rendre un retour plus complexe.

Mon ancien poste est toujours libre ?

Dans le cas où l’ancien poste de l’agent serait libre, ce dernier sera prioritaire pour y être affecté sous réserve que l’ancienne structure de l’agent retienne sa candidature et qu’un autre agent ne bénéficie pas pour ce poste d’une des priorités légales de mutation prévues par le code général de la fonction publique (par exemple si son poste est supprimé dans le cadre d’une restructuration).

Fin de détachement avant la date de fin de détachement ?

En tout état de cause, **il est tout à fait possible d’être réintégré sur un poste du MASA avant la fin d’une période de détachement**.

Pour toucher une rémunération, il faut cependant que l’agent ait trouvé un poste ou que le SRH puisse lui en proposer un.

A défaut de poste, l’agent serait placé en disponibilité d’office, sans être rémunéré, jusqu’à la fin de sa période de détachement en cours . Le détachement est en effet révocable à tout moment, que ce soit par le MASA ou par l’administration d’accueil.

Si l’administration d’accueil révoque le détachement avant la fin de la période de détachement en cours, elle devra continuer à rémunérer l’agent jusqu’à la première vacance disponible dans le grade d’origine de l’agent.

Pour les agents qui relèvent du RIFSEEP, le régime indemnitaire du poste sur lequel un agent sera affecté dépendra bien entendu du groupe RIFSEEP dans lequel le poste

sera classé ainsi que du secteur d’affectation de l’agent.

> *Des agents en fin de détachement sont aujourd’hui en grande difficulté, sur le plan financier et familial. Cela n’arrive pas qu’aux autres. Cela arrive même à des agents qui ont suivi la procédure, qui ont un historique favorable au MASA et qui sont souples dans leur recherche de poste pour revenir au MASA, et ce tant sur le plan métier que géographique ! Les marges de manœuvre en matière d’accompagnement RH ne sont plus ce qu’elles étaient. Pour la CFDT-SPAgri, il est urgent que le MASA accompagne beaucoup mieux ces agents qui ont travaillé pour lui souvent pendant de nombreuses années…*

Recrutement par voie contractuelle donnant vocation à titularisation d’un agent BOE dans le corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV)- Année 2025

Le Ministère en charge de l’Agriculture propose aux personnes possédant une reconnaissance administrative de situation de handicap, **1 poste** par la voie contractuelle donnant vocation à la titularisation dans le corps des inspecteurs de santé

publique vétérinaire (art. L. 352-4 du code la fonction publique) au titre de l'année 2025.

Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la **note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-235 du 18 mars 2025** **précisant les modalités de recrutement**, pour lequel les inscriptions à **l'appel à candidatures** sont ouvertes **jusqu'au 7 mai 2025**.

Le dossier complet doit être transmis au Bureau de l'action sanitaire et sociale / pôle handicap à l'adresse postale suivante :

> Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
> Secrétariat général / Service des ressources humaines
> Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
> Bureau de l'action sanitaire et sociale / Pôle handicap
> 78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Le dossier peut également être transmis par courriel à : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

Le recrutement se fait en 2 étapes :

- Une sélection sur dossier à partir des éléments fournis par le candidat,
- Une épreuve d'admission sous forme d'un entretien de 40 minutes avec les membres de la commission.

Calendrier 2025 :

Mercredi 7 mai 2025	Clôture des dépôts de dossiers auprès du pôle handicap ministériel (SG/SRH/SDDPRS/BASS)
Jeudi 5 juin 2025	Résultats de la sélection sur dossier
Jeudi 19 juin 2025	Entretien de recrutement des candidats

> ***Note de service :***

2025-235_Recrutement Contractuel BOE en ISPV_ année 2025

Campagne de mobilité générale 2025

Article mis à jour le 24/03/2025

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (campagne printemps 2025 et campagnes du fil de l'eau) fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20 février 2025.

Vous trouverez également cette note de service en fin du présent article.

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le

site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA (“Rejoignez-nous ! »).

> ***Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité [Contactez nous] :***
>
> ** Adhérent ou pas, n’hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout **conseil individualisé** en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.*
> ** Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le vendredi 4 avril à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? Contactez nous !*

Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position d’activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d’un recrutement infructueux. Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu’elle puisse être examinée.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l’objet d’une saisie par chaque

agent *via* le téléportail AgriMob. **La saisie des vœux est possible du 28 février au 31 mars 2025 à minuit.**

⚠️ Le changement d'ordre des vœux n'est plus possible après le 31 mars.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n'appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire. Le formulaire de mobilité et sa notice explicative sont téléchargeables sur le site emploi du ministère : https://recrutement.agriculture.gouv.fr/rejoindre-le-ministere/postulez-a-nos-offres-demploi/.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable.

> *La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.*

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.

💡 Pour vous aider, retrouvez l'ensemble des postes de cette campagne sur le **tableau récapitulatif ICI.**

Obligations pour l'administration

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

- Répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes les candidatures,
- Proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations dans le cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **lundi 28 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

Priorités légales et prise en compte des situations individuelles

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

Les 5 priorités légales sont : rapprochement de conjoint, handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

- Retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
- Agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
- Agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

Décisions de l'administration

Une première publication des résultats de mobilité sera consultable sur la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous !" à la rubrique « Je consulte les résultats de la mobilité (générale et fil de l'eau) ») **le mardi 17 juin à partir de 18 heures**.

Une seconde publication des résultats sera consultable **le**

lundi 30 juin à la même heure.

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2025, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2025.

N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.

> ***Pour en savoir plus :***

– Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023 : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
– Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20 février 2025 : Modalités et procédures de candidatures pour les mobilités hors enseignement et éducation (campagne générale de printemps et campagnes du fil de l'eau).

2025-44_Modalités_Procédures_candidatures_Mobilités_campagne printemps et fil de l'eau

---

Bilan mobilité 2024 et perspectives en 2025

Le 5 mars dernier s'est tenu un groupe de travail consacré au bilan 2024 des mobilités. Il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH, accompagné de son adjointe et de Sylvie Pierrard, IGAPS. Le support de présentation est joint en fin d'article.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy.

Cet article vous apporte de nombreuses informations complémentaires ainsi que des conseils en matière de mobilité.

« Rejoignez-nous ! », le site de recrutement du MASA, avantages et inconvénients… et alternatives

Les « plus »

Ce site permet d'identifier presque tous les postes ouverts à la mobilité au MASA a un instant T (mobilité générale et fil de l'eau).

Le candidat peut rechercher en définissant des critères (domaines métiers, localisation, catégorie…) et par mots clefs. Le volet « Nous rejoindre » explique les démarches aux agents pour candidater et permet d'accéder aux calendriers de mobilité.

Enfin, depuis quelques temps, on peut consulter les résultats des mobilités et télécharger des documents utiles à la mobilité (cliquez **ICI**).

Les « moins »

Si ce site est une avancée évidente, l'ergonomie n'est pas optimale. Les offres d'emploi s'affichent 6 par 6. La recherche par mots clefs n'est pas très intuitive. Il n'y a pas de distinction entre les postes publiés au titre de la mobilité générale et ceux publiés au fil de l'eau. On ne peut toujours pas garder en mémoire les annonces que l'on souhaite mettre de côté. On ne peut pas visualiser uniquement les

nouveaux postes qui ont été publiés depuis une dernière consultation du site.. Il demeure toujours impossible de télécharger les offres d'emploi au format pdf pour la conserver (il faut penser à le faire avant que l'offre ne disparaisse du site !). La note de service relative au groupe RIFSEEP n'est pas mentionnée.

Et surtout on ne peut toujours pas candidater en ligne (évolution pourtant annoncée l'année dernière) ! Il faut donc toujours candidater via agrimob pour les candidats internes MASA et via un formulaire spécifique pour les autres.

Une V2 du site est prévue dès que les crédits seront disponibles, mais d'après nos informations, cela ne devrait pas intervenir avant 2026. Un groupe de travail associant les syndicats sera mis en place. N'hésitez pas à nous faire part de vos propositions **en nous contactant ICI**.

Nos conseils

« Rejoignez-nous ! » n'est pas le seul outil pour trouver un poste, il ne faut pas hésiter à consulter également :

- Le site de recrutement « Choisir le service public » qui propose un panel de postes plus large (toutes les fonctions publiques) et avec une ergonomie différente pour la recherche de postes ;
- le site de recrutement du ministère de l'écologie (ex MTE).

Rappel du calendrier de la mobilité pour 2025

		Mobilité générale 2025	Fil de l'eau
	Publication de la liste des postes	28 février 2025	Tous les 15 jours
	Date limite de candidature	31 mars 2025	1 mois 15 jours si urgence
Avis et classement	Saisie de la structure départ et de la structure d'accueil	Du 1er au 18 avril 2025	Cf. calendrier de chaque fil de l'eau : note de service
	Saisie IGAPS	Du 22 au 25 avril 2025	
	Communication au candidat (+ motivation si demande de l'agent)	28 avril 2025	
Résultats	Publications	17 et 30 juin 2025 en fin d'après-midi	Hebdomadaire (les vendredis)
	Date de prise de poste	+/- 01/09 (jusqu'au 01/11)	Au minimum un mois après publication du résultat sauf accord des parties

Obligations pour le service recruteur (guide recrutement)

Les services recruteurs :

- Répondent à toute demande et étudient toutes les candidatures,
- Proposent des entretiens aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste,
- Répondent à tous les candidats (avis favorable et classement ou avis défavorable).

Les avis favorables et défavorables doivent être :

- **Motivés par le « chef de service »** (futur responsable hiérarchique),
- **Justifiés** au regard de l'adéquation profil du candidat / compétences et contraintes mentionnées dans la fiche de poste.

L'avis est communiqué au candidat qui en fait la demande.

Pour un agent bénéficiant d'une priorité légale, tout avis défavorable doit lui être dûment justifié.

Il est prévu une refonte du guide de recrutement pour que les managers aient un outil clef en main pour expliquer par exemple comment se construit une offre d'emploi.

Les agents peuvent saisir la cellule de signalement s'ils s'estiment victimes de discrimination (à consulter en fin d'article).

Critères pris en compte au-delà de l'avis de la structure d'accueil

- ## Rappel des 5 priorités légales
  - Rapprochement conjoint
  - Handicap
  - Restructuration
  - Centres des intérêts moraux et matériels (pour les agents originaires des DOM)
  - Suppression poste

Ces priorités <u>doivent</u> être prises en compte, à savoir que les candidatures sont prioritaires à partir du moment où l'agent à un avis favorable (quelque soit son classement).

Si un candidat qui a une priorité légale n'est pas retenu (parce que avis défavorable alors qu'un agent sans priorité légale a un avis favorable), alors une enquête mobilisant l'IGAPS et le bureau de gestion est opérée. L'avis défavorable doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.

- ## Autres situations individuelles
  - Retour suite à mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé longue maladie
  - Rapprochement enfant, demande conjointe mobilité,

proche aidant, reclassement pour inaptitude
- Abattoir/SIVEP, promotion/avancement, provenance outre-mer/Corse

Ces situations <u>peuvent</u> être prises en compte.

C'est notamment dans le cadre de ces situations individuelles que les syndicats peuvent intervenir.

Mobilité générale et mobilité au fil de l'eau : la mobilité générale pèse de moins en moins

Le nombre de postes ouverts à la mobilité générale a été divisé par deux en 4 ans : 1172 postes en 2025 contre 2201 postes en 2021.

Au contraire**, le fil de l'eau prend de plus en plus d'ampleur** et concerne toutes les catégories : il représente plus du double de la mobilité générale (2753 postes en 2024) et **a été multiplié par 3 en 3 ans**. Il n'y a pas d'orientation donnée aux structures sur un choix à opérer entre mobilité générale ou fil de l'eau.

Toutefois, la mobilité générale existe encore au MASA là où elle a complètement disparu pour d'autres ministères. La mobilité au fil de l'eau permet généralement des recrutements plus rapides : les retards sont beaucoup moins récurrents qu'auparavant (délai de 3 mois en moyenne entre publication du poste et publication des résultats). La mobilité générale favorise ainsi un certain nombre de décisions individuelles : familles (rentrée scolaire en septembre), rapprochements de conjoints, positionnement des lauréats de concours dans des régions peu demandées. D'autre part, les interventions pour prendre en compte certaines situations individuelles (via les IGAPS, les syndicats…) sont plus faciles à mettre en place dans le cadre de la la mobilité générale.

Contractuels et titulaires

Sur les emplois pérennes, les titulaires sont prioritaires par rapport aux contractuels. A partir du moment où un titulaire a un avis favorable, il devient prioritaire par rapport à un contractuel. Si un contractuel est retenu alors qu'un titulaire a postulé, une enquête est réalisée (via le bureau de gestion et l'iGAPS)

Que peut faire la CFDT pour vous aider dans votre projet de mobilité ?

Même s'il n'y a plus de CAP mobilité, la CFDT peut intervenir auprès de l'administration pour appuyer votre demande en apportant des informations complémentaires, des éléments d'analyse. Pour ce faire, le syndicat peut prendre rendez-vous avec le SRH pendant la période allant du 1 er avril au 23 avril.

Nous pouvons également vous donner des conseils utiles, n'hésitez pas à nous prévenir le plus en amont possible : cfdt@agriculture.gouv.fr !

> *Pour aller plus loin, les notes de services utiles*

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20/02/2025 : depuis cette année, une seule instruction relative aux modalités de candidature, valable à la fois pour la mobilité générale et le fil de l'eau
- Calendrier 2025
  - Mobilité générale : note de service SG/SRH/SDCAR/2024-641 du 28/11/2024
  - Fil de l'eau : note de service SG/SRH/SDCAR/2024-691 du 12/12/2024
- Support de présentation du groupe de travail

Bilan2024-mobilitéhorsenseignement-1

- Documents cadres
    - Lignes directrices de gestion « mobilité » : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21/12/2023

LDG mob

    - Guide et outils d’aide au recrutement : note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019

guide

    - Stratégie accompagnement mobilité agents : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-716 du 21/11/2023

Accompagnemgnement

Accès par voie de détachement, aux fonctionnaires BOE, à un corps ou cadre supérieur

Le Ministère en charge de de l’Agriculture déploie un

dispositif dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) d'accéder par voie de détachement, à un corps ou une catégorie de niveau supérieur.

Ainsi pour le MASA, au titre de l'année 2025, sont concernés les corps techniques des :

- **Inspecteurs de santé publique vétérinaire (1 poste ouvert)**
- **Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (1 poste ouvert)**
- **Techniciens supérieurs (2 postes ouverts dans la spécialité « Techniques et économie agricoles ».**

⚠️ Pour rappel, ce même dispositif avait été mis en place pour les corps des secrétaires administratifs et des attachés d'administration de l'État : **notre article ICI.**

Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la **note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-149 du 12 mars 2025 concernant ce dispositif**, pour lequel les inscriptions à **l'appel à candidatures** sont ouvertes du **13 mars au 14 avril 2025 à minuit (heure de Paris)** sur le site internet https://concours.agriculture.gouv.fr/.

Calendrier général :

CALENDRIER GÉNÉRAL

DATES DES ÉCHÉANCES PAR CORPS

	ISPV	Élève IAE	TSMA
Début des inscriptions	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025
Fin des inscriptions	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)
Fin de téléversement des pièces d'inscription	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)
Sélection sur dossier de RAEP	À partir du 5 mai 2025	À partir du 28 avril 2025	À partir du 12 mai 2025
Publication de la liste des candidats sélectionnés pour l'entretien oral	À partir du 12 mai 2025	À partir du 5 mai 2025	À partir du 19 mai 2025
Date limite d'envoi de la demande d'aménagement et du certificat médical (candidats concernés : se référer au I. de la présente note)	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 19 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)
Date limite d'envoi de la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 12 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 16 mai 2025 minuit (heure de Paris)
Date limite d'envoi du certificat médical pour la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)	Avant le 6 juin 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 26 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)
Entretien oral	À partir du 23 juin 2025	À partir du 10 juin 2025	À partir du 16 juin 2025
Publication de la liste des candidats proposés au détachement	À partir du 30 juin 2025	À partir du 16 juin 2025	À partir du 23 juin 2025

L'ensemble des informations relatives à ce déploiement sont disponibles sur le site des concours et des examens du ministère : https://concours.agriculture.gouv.fr/ (rubrique inscription aux concours et examens et téléchargement de la documentation d'inscription).

Les renseignements relatifs à cet examen pourront être obtenus auprès de Madame Héléna DELQUIGNIES, chargée de concours (**helena.delquignies@agriculture.gouv.fr – Tél. : 01.49.55.48.55).**

Ce dispositif est inscrit dans la loi du 6 août 2019, à titre dérogatoire, expérimental et concerne uniquement les fonctionnaires BOE des trois fonctions publiques.

> ***Note de service :***

2025-149BIS_Accès fonctionnaires BOE_ ISPV_IAE_TS_année 2025

Candidatures pour la sélection au tour extérieur des administrateurs de l'État

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-119 du 26 février 2025 concernant les modalités de dépôt d'une candidature pour la sélection au tour extérieur des administrateurs d'État vient de paraître (à consulter également à la fin de cet article).

Les conditions pour candidater sont fixées par l'article 4 du décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État. Peuvent notamment faire acte de candidature les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ainsi que des fonctionnaires et agents en fonction dans une organisation internationale

intergouvernementale justifiant dans les deux cas, **au 1er janvier de l'année considérée, de huit ans au moins de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé.**

Aucune condition d'âge n'est requise.

Constitution des dossiers

Les éléments seront envoyés par chaque candidat et par leur autorité hiérarchique directement au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi, à l'attention de M. Xavier PAUL, chef du bureau de gestion des personnels de catégorie A et statuts d'emploi et de Mme Tessa TOURNETTE, adjointe au chef du bureau, par voie électronique aux adresses mails suivantes : xavier.paul@agriculture.gouv.fr et tessa.tournette@agriculture.gouv.fr, **avant le 1er avril 2025** au format PDF et au format modifiable (Excel ou Word selon les documents).

Pièces fournies par le candidat :

- **Le dossier de candidature** signé et daté, comprenant un rapport dactylographié présentant une réalisation professionnelle au choix du candidat, **d'une longueur maximale de deux pages et demi (police de caractère Arial 11, interligne simple).**
- **Un curriculum vitae** dactylographié, **d'une longueur maximale de deux pages**,

Pièces fournies par l'administration :

- La description précise et concrète des fonctions actuellement occupées (d'une longueur maximale d'une page)
- Le descriptif de la carrière du fonctionnaire depuis son entrée dans l'administration, certifié et signé par l'autorité gestionnaire de l'agent

- Les documents relatifs à l’évaluation du fonctionnaire, certifiés conformes par le service gestionnaire du candidat

Procédure de sélection

Conformément aux dispositions de l’arrêté du 18 octobre 2022, la procédure d’établissement de la liste d’aptitude d’accès au corps des administrateurs de l’État se déroule désormais en deux temps : une présélection ministérielle et une sélection interministérielle.

Le calendrier au titre de 2025

Le calendrier applicable au recrutement effectué au titre de l’année 2025 est fixé par l’arrêté du 18 octobre 2022 fixant les modalités de l’examen des titres professionnels et de l’établissement de la liste d’aptitude d’accès au corps des administrateurs d’État :

- **D’ici le 31 mars 2025 minuit**, les candidats devront déposer leur dossier de candidature auprès du bureau de gestion des personnels de catégorie A et statuts d’emploi du service des ressources humaines du ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire.
- **Entre le 15 avril et le 30 mai 2025**, le ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire lancera la phase de présélection ministérielle (phase ministérielle).
- **Avant le 18 juin 2025**, publication de la liste des candidats présélectionnés par la DGAFP.
- **Entre le 29 septembre et le 4 décembre 2025**, les auditions des candidats auront lieu (phase interministérielle).
- **15 janvier 2026** : nomination et début de la scolarité à l’Institut national du service public (INSP).
- **1er septembre 2026** : prise de poste et affectation dans

une administration.
- **1er mars 2027** : titularisation par le ministère d'affectation dans le corps des administrateurs de l'État.

> ***La note de service***

2025-119_Candidature_Tour extérieur Administrateurs de l'Etat_2025

Examen professionnel des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) au titre de 2024

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des IAE au titre de 2024.

IRA ou IRA pas !

Un arrêté du ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a publié au Journal Officiel le 6 février dernier, l'arrêté du 4 févier 2025 (voir en fin d'article) relatif aux modalités de remboursement des sommes

dues par les élèves et anciens élèves des instituts régionaux d’administration en cas d’interruption de leur formation ou de rupture de leur engagement de servir.

Rappel : c’est quoi les IRA ?

L’accès aux instituts régionaux d’administration (IRA) pour intégrer le corps des attachés d’administration de l’État se fait par voie de concours.

Les concours d’accès aux instituts régionaux d’administration de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes sont le principal mode de recrutement des attachés, un corps d’encadrement au cœur du fonctionnement des services de l’État. Ces cinq écoles de service public à vocation interministérielle préparent les élèves à exercer leurs futurs métiers.

Les concours permettent d’accéder à un parcours de formation rémunéré de 14 mois qui s’organise en 2 temps : une formation de 8 mois au sein de l’un des instituts et un stage en situation professionnelle d’une durée de 6 mois.

La titularisation est prononcée par l’employeur à l’issue du parcours de formation de 14 mois. **Les fonctionnaires recrutés par la voie des IRA s’engagent à servir l’État durant 5 années**.

Les postes offerts aux élèves se situent au sein des administrations centrales, des services déconcentrés de l’État ou en établissement public. Les IRA permettent également, pour un nombre limité de postes, de devenir secrétaire des affaires étrangères (cadre d’administration, 4 à 6 postes par an) ou d’intégrer la Caisse des dépôts et consignations (20 postes par an).

Voir l’arrêté du 3 février 2025 portant ouverture de la session 2025 des concours d’accès aux instituts régionaux d’administration.

Et si l’agent en formation en IRA, stagiaire ou titularisé suite à son stage démissionne ?

Il y a des conséquences pour l’agent démissionnaire ! Ce nouvel arrêté vient préciser en détail toutes les **conditions de remboursement** ! voici ce qu’il faut en retenir :

Un élève en IRA :

- Dont la **démission intervient plus de quatre mois** après sa nomination en qualité d’élève doit alors rembourser au Trésor Public une somme correspondant au montant **cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant son temps de formation** à l’institut régional d’administration.
- Qui, pour quelque motif que ce soit, ne signe pas l’engagement de servir l’État mentionné à l’article 49 du décret du 8 février 2019 rembourse la somme prévue par les textes réglementaires.

A noter, ce remboursement n’est pas dû par l’élève lorsque l’interruption de sa formation ne lui est pas imputable ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 ou à un autre corps comparable.

Pour un IRA stagiaire

- Qui met fin à son stage prématurément doit rembourser au Trésor Public **une somme correspondant au montant cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant les huit mois de formation** à l’IRA **auquel s’ajoute**, sur décision de son administration d’emploi, **le montant correspondant aux sommes engagées** par celle-

ci pour le suivi d’actions de formation durant son stage.

A noter, ce remboursement n’est pas dû par le fonctionnaire stagiaire lorsque :

- l’interruption de son stage ne lui est pas imputable ;
- ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 précité ou à un autre corps comparable.

Pour le fonctionnaire titulaire

Ce dernier rompt son engagement de servir avant les 5 années révolues suivant son stage ;

- il doit rembourser au Trésor Public une somme correspondant au **montant cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant les huit mois de formation à l’IRA**, **établie de façon dégressive au prorata du temps de service** qu’il lui reste à accomplir.
- il **rembourse également, sur décision de son administration d’emploi, le montant correspondant aux sommes engagées par celle-ci pour le suivi d’actions de formation durant son stage**. Ce montant fait l’objet d’une décote, calculée au prorata du temps de service restant à accomplir.

A noter : ce remboursement n’est pas dû par le fonctionnaire titulaire lorsque :

- la rupture de son engagement ne lui est pas imputable ;
- ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 précité ou à un autre corps comparable.

Qui calcule et qui demande le remboursement ?

Le remboursement de la somme correspondant au montant des traitements et indemnités perçus par les élèves durant leur formation en institut régional d'administration est effectué par décision du ministre en charge de la fonction publique, le cas échéant sur saisine de l'administration au sein de laquelle l'ancien élève est en fonction au moment de l'interruption de son stage ou de la rupture de son engagement de servir.

La somme remboursée sur décision de l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut comprendre, outre les frais d'inscription aux actions de formation concernées, les frais annexes nécessaires au suivi de celles-ci tels que les frais de transport, de restauration ou d'hébergement.

A noter :

- **en cas de difficultés financières importantes**, l'élève ou l'ancien élève peut être dispensé de tout ou partie de son obligation de remboursement par arrêté du même ministre.
- **l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut dispense**r le fonctionnaire stagiaire ou le fonctionnaire titulaire du remboursement de la somme due en cas de difficultés financières importantes.

> ***Document(s) joints) :***

- *Arrêté du 3 février relatif à l'ouverture des concours d'accès aux IRA*

joe_20250206_0031_0030

- *Arrêté du 4 février relatif aux modalités de remboursement*

joe_20250206_0031_0031

Examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2025

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2025-63 du 5 février 2025) concernant l’examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2025 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 7 mars 2025.

L’expertise au MASA : l’analyse et les propositions de la CFDT-SPAgri pour une meilleure reconnaissance des parcours d’expertise

Le directeur de cabinet du MASA a confié au CGAAER une mission d'évaluation sur le besoin d'expertise au sein du MASA, avec un volet sur la COSE (Commission d'orientation et de suivi de l'expertise), mais également un volet sur la valorisation collective de l'expertise et les parcours professionnels des agents concernés.

La CFDT-SPAgri qui a toujours porté le sujet d'une juste reconnaissance de l'expertise auprès de l'administration du MASA a invité l'ensemble des référents nationaux et des personnes ressources de la DGAL à s'exprimer sur le sujet afin de faire remonter des propositions réalistes et argumentées.

La rencontre avec le CGAAER (Sylvie Mialet et François Moreau) a eu lieu le 21 janvier 2025. La CFDT était représentée par Anne Bertomeu et Frédric Laloy.

Les échanges avec le CGAAER se sont déroulés avec une vraie qualité d'écoute. Cet article reprend les éléments d'analyse et les propositions de la CFDT. Pour résumer, le MASA a grandement besoin d'expertise, le parcours d'expert est exigeant, et des évolutions sont nécessaires :

1. **Déplacements** : une enveloppe doit être sanctuarisée car les experts ont besoin de se former et de se déplacer pour mener à bien leur mission, pour construire et maintenir leur expertise,
2. **Avancements et promotions**: les lignes directrices de gestion et les notes de service doivent être mieux connues et appliquées,
3. **Animation et pilotage par la DGAL** de ses experts,
4. **Commission d'orientation et de suivi de l'expertise** (COSE) : la procédure de reconnaissance de l'expertise doit être connue de tous les experts et révisée, tant le contenu du dossier que le calendrier et les qualifications (spécialiste, expert national, expert international),
5. De **nouveaux domaines d'expertise** doivent pouvoir être

reconnus au sein des autres directions générales du MASA.

Concernant les experts de la DGAL, les propositions de la CFDT concernent à la fois les référents experts nationaux et les personnes ressources, les catégories B, A et A+, le réseau animal et végétal. Si les référents et les personnes ressources n'ont pas tout à fait les mêmes difficultés, si les difficultés ne sont pas tout à fait les mêmes entre le réseau animal et le réseau végétal, si les questions relatives à l'avancement ne sont pas tout à fait les mêmes selon les corps, beaucoup de difficultés sont transversales. Il était important à nos yeux de tenter l'exercice d'une synthèse globale, tout en proposant des évolutions spécifiques quand cela est nécessaire.

La CFDT attend maintenant de prendre connaissance du rapport du CGAAER qui devrait être finalisé et remis au cabinet en mars prochain, ce qui laisse espérer une publication officielle d'ici la fin du premier semestre 2025.
Il est urgent que l'administration reconnaisse mieux les parcours d'expertise au-delà des avancées déjà obtenues en matière de groupe RIFSEEP spécifique pour les référents nationaux et les personnes ressources.

Si vous avez un doute sur le montant de votre IFSE ou si vous souhaitez être accompagné(e) pour votre avancement/promotion, contactez-nous (**ICI**).

Le MASA a besoin d'experts

Des textes le reconnaissent.

Ainsi la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise « *La construction des parcours professionnels qualifiants par l'avancement doit répondre aux*

nécessités permanentes du service de l'État, à savoir notamment : […] maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité ».

Les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) précisent « *Un parcours moins varié peut aussi être valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique.* […] *Pour les cadres de catégorie A et A+, le parcours professionnel s'articule autour de différentes possibilités : acquérir et approfondir les compétences pour tendre vers l'expertise, occuper des postes d'encadrement avec des responsabilités croissantes ou assurer la conduite de projets* »

Aussi, il convient de rappeler en quoi les experts sont indispensables au MASA :

- Pour maintenir un **relationnel favorable avec les professionnels** dans tous les domaines de la chaîne alimentaire : agriculture, élevage, sous-produits, alimentation animale, alimentation humaine…

Prenons l'exemple des agriculteurs et de leurs représentants qui aspirent à échanger avec des représentants de l'Etat qui connaissent, qui comprennent leur métier. Les référents experts nationaux (REN) et personnes ressources (PR) jouent un rôle majeur de formation des inspecteurs et d'interlocuteurs crédibles vis-à-vis de la profession sur le plan national.

- Pour **faire face aux lobbys**, dans le cadre d'une transition agro-écologique qui doit prendre en compte les contraintes techniques et économiques de façon indépendante.

Exemple des produits phytosanitaires en production végétale : des experts en lien direct avec le cabinet du ministre … pour une meilleure réactivité du ministère, tout en s'assurant

d'une décision éclairée par des experts indépendants des lobbys.

- Pour **mieux gérer des crises sanitaires** aux enjeux majeurs sur le plan financier, humain (agents des services et professionnels), en matière d'export…

Exemple de Lactalis : l'expert a permis d'apporter un appui à la brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires (BNEVP) lors de la réalisation des investigations, mais également après la crise de participer au Retex et de mettre en œuvre des mesures correctives préventives adaptées concernant les modalités de réalisation des contrôles. Ainsi, suite à cette crise, le référent expert national, avec la participation de son réseau, a rédigé une instruction précisant les modalités de contrôle des établissements producteurs de poudres de lait. Ensuite, le référent et le réseau ont animé des échanges de pratiques en vue d'une appropriation de cette instruction par les inspecteurs de terrain. Pour certains de ces établissements, ils sont intervenus en appui des inspecteurs de terrain lors de contrôles physiques et documentaires d'établissements.

Exemples des crises IAHP : la présence de référents experts nationaux de gestion de crise aurait permis de préparer les services en temps de paix et d'apporter de précieux conseils en temps de guerre… la CFDT a porté cette demande inlassablement depuis l'été 2022 et la DGAL a fini par retenir cette option avec 6 postes créés dont 4 qui viennent de prendre leurs fonctions !

- Pour **aider les services sur des sujets complexes** que ne parviennent pas toujours à gérer les DD(ETS)PP avec leurs équipes.

Exemple de la gestion des cas de maltraitance animale qui nécessite des compétences techniques, juridiques, logistiques et partenariales lorsqu'un retrait d'animaux s'impose, et que

n'ont pas toujours les DD(ETS)PP car ces situations ne sont heureusement pas si fréquentes. Et si la situation est mal gérée, cela peut être repris par L214 ou la presse avec des conséquences fâcheuses pour les équipes et pour les filières agricoles

- Pour **représenter la France** en Europe et dans le monde

Les référents experts nationaux et les réseaux de personnes ressources sont sollicités lors d'audits de la Commission Européenne (DG SANTE) mais également lors d'audits par des services de contrôle de pays tiers en vue de l'exportation d'animaux, de sous-produits ou de produits (alimentation humaine ou animale) vers des pays tiers avec souvent de forts enjeux économiques pour les filières concernées.

- Pour que la DGAL dispose de **compétences techniques solides** et de l'historique

A l'heure où la DGAL souffre d'un important turn-over, la présence de REN et PR est un gage de continuité et de conservation d'informations importantes et de l'historique des dossiers. De plus, il est essentiel de prendre en compte le temps nécessaire à la construction de l'expertise, qu'elle soit technique ou scientifique.

- Pour faire la part des choses sur un sujet donné entre le point de vue des différents interlocuteurs (les professionnels, l'Anses, le terrain, …)

Bref, le MASA, ministère technique, a besoin de managers pour gérer les équipes, de politiques, mais aussi et autant de personnels techniques pointus…

Être référent expert national (REN)

ou personne ressource (PR) de la DGAL, un parcours exigeant impliquant une reconnaissance par leurs pairs et par les professionnels dans leur secteur d'intervention

Le métier des REN et de PR nécessite des compétences qui ne sont pas à la portée de tous :

- Expertise technique pointue, à jour
- Forte autonomie
- Des déplacements fréquents, y compris à l'international (la maîtrise de l'anglais est souvent nécessaire),
- Compétences pédagogiques (les REN et la plupart des PR sont formateurs).

Si ces fonctions se traduisent rarement par de l'encadrement au sens hiérarchique, elles se traduisent souvent par de l'animation de réseau qui est une autre forme de management (management fonctionnel, management par projet…).

Ce n'est pas un hasard si les REN et PR sont régulièrement reconnus par les auditeurs de la Commission européenne dans leurs rapports… ils sont même parfois sollicités comme experts nationaux dans les missions d'audit de la DG Santé dans d'autres États membres.

Ainsi, dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments, le rôle essentiel des référents experts nationaux et des réseaux de personnes ressources, en matière d'appui apporté aux inspecteurs de terrain et d'harmonisation de pratiques, a été souligné dans leurs rapports par les auditeurs de la DG SANTÉ lors de deux audits récents. Il s'agit des deux audits suivants : en 2018 audit relatif aux produits prêts à

consommer et à la prise en compte du danger Listeria monocytogenes (première cause d'alerte sanitaire dans le secteur alimentaire) et audit de 2019 relatif aux produits laitiers et aux Viandes Séparées Mécaniquement (VSM).

1. Budget de fonctionnement : une enveloppe doit être sanctuarisée car les PR et REN ont besoin de se déplacer pour mener à bien leurs missions, pour construire et maintenir leur expertise !

Témoignage
« Je suis dans un réseau d'expertise depuis quelques années. A cette époque, il se retrouvait trois fois par an pour travailler sur les sujets sur lesquels il était sollicité (révision des vade-mecum, instructions techniques, notes de service….). Ces rencontres, pour lesquelles les lieux différaient systématiquement, étaient également l'occasion soit de découvrir de nouveaux sites de production, soit de participer à des formations avec des thématiques spécifiques.
En 2024, le planning des réunions de travail étant déjà calé, la DGAL a accepté que nous conservions ce rythme de 3 rencontres/an. Par contre, alors que nous étions libres de choisir un système d'hébergement qui nous permettait de rentrer dans le forfait de remboursement alloué, on nous a imposé des hébergements conventionnés, ce qui nous a conduit à y être de notre poche.
En 2025, suite aux restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement, la DGAL ne nous a accordé qu'un seul rassemblement… »

Les REN et PR qui sont répartis sur toute la France ont **besoin de se rencontrer régulièrement** tant pour la **dynamique de réseau** que pour **approfondir leurs connaissances**. Ils ont besoin de **rencontrer les professionnels** au-delà des déplacements à la demande des DD(ETS)PP. Ils ont besoin de **se former** régulièrement. Si une restriction ponctuelle est

acceptable pour participer à l’effort collectif, il n’est pas possible de la prolonger dans le temps, au risque de casser la dynamique de réseau et le maintien d’une expertise de haut niveau.

- Limiter drastiquement les déplacements empêche les RN et PR de mener à bien leurs missions.

La NS n°2019-810 du 02/12/2019 précise en matière de « *moyens mis à disposition [que] :*

- *s’agissant des frais inhérents à l’équipement et aux frais de fonctionnement des REN et PR (déplacements, matériels, formations…), des délégations spécifiques sont opérées vers les DRAAF concernées, à partir du programme 215 au prorata de la quotité de temps de travail consacré à ces missions.*
- *les frais sont pris en charge par l’administration centrale pour ce qui concerne les réunions de travail, séminaires ou sessions de formation spécifiques organisés par la DGAL ou à la demande de la DGAL […]. Selon les mêmes modalités, la DGAL pourra aussi prendre en charge des frais de formation spécifique des REN et PR.*
- *Lorsqu’une structure fait appel à un REN ou à une PR pour une mission d’appui, pour un échange de pratiques ou pour participer à un audit interne, les frais de déplacement sont pris en charge par la structure bénéficiaire.*»

*√ **Nos propositions :***
*– Clarifier les **dotations de crédit dans les DRAAF** (montants versés ?) notamment pour les remboursements de frais de déplacements.*
*– **Sanctuariser une enveloppe** pour les déplacements et les formations.*

2. Parcours et carrière : quelques avancées à appliquer et renforcer !

Des avancées en matière d'IFSE et de promotion

Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment de la CFDT, les REN et PR ont obtenu il y a plusieurs années déjà des avancées en matière d'IFSE et de possibilité de promotion :

- Un **groupe RIFSEEP spécifique pour les PR et les REN, mais…**

Si globalement les REN et PR sont classés dans le bon groupe RIFSEEP, il y a des erreurs qui ne sont pas si rares. Lorsque cette erreur est identifiée par l'agent (encore faut-il qu'il l'ait identifiée), cela met plusieurs mois, parfois plus d'un an à être rectifié. Ainsi, un REN IAE est aujourd'hui classé dans le groupe RIFSEEP G4.2 (IAE stagiaire) au lieu de G3 (référent national). Cela fait près d'un an qu'il essaie de faire changer son groupe RIFSEEP avec sa RH de proximité. Il en a été de même avec un IPEF qui a attendu plus d'un an, avec l'appui de la CFDT, avant de voir son groupe RIFSEEP positionné au bon niveau. Un IGAPS s'était emparé du sujet alors qu'il s'agissait d'une simple erreur au vu de la NS sur le RIFSEEP qui est très claire à ce sujet…

- Des **possibilités d'avancement de grade et de promotion de corps, mais…**

D'après nos retours, un nombre conséquent d'experts (REN en tout cas, IAE, ISPV et IPEF) a pu bénéficier d'un avancement de grade (chef, général ou hors classe). Mais les **exemples d'avancement semblent se faire (beaucoup ?) plus rares depuis quelques années** et les promotions de corps de type TSMA -> IAE sur un parcours d'expertise semblent exceptionnelles… et quand il y a eu avancement, c'était le plus souvent avec l'appui d'un syndicat (dont la CFDT).

Pourtant les notes de service sont très claires sur le sujet. Ainsi, la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise :

« *Les orientations générales sont les suivantes :*

[…] assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise. […]

Les agents aspirent à une meilleure reconnaissance de la diversité de leurs parcours professionnels, notamment lorsqu'ils ont développé leur expertise. […]

La construction des parcours professionnels qualifiants par […] l'avancement, doit répondre aux nécessités permanentes du service de l'État, à savoir notamment : […] maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité »

Et les autres notes de service qui abordent le sujet vont dans le même sens. Il y a toujours un paragraphe spécifique sur l'expertise qui dit clairement les choses. Mais peut-être que leur foisonnement ne facilite pas leur connaissance par le réseau des IGAPS ?

Catégories B / postes de PR : des notes de service pas toujours appliquées en matière de promotion et d'avancement… notamment le principe de non mobilité obligatoire

- Promotion de corps B -> A

Témoignage d'un TSMA chef, personne ressource, aspirant à devenir IAE
« Je suis PR depuis janvier 2021 et chef technicien échelon 8 depuis le 01/06/2021.
Ma structure me propose pour la promouvabilité IAE en 2022, 2023 et 2024.
Mon ancien IGAPS m'a assuré en 2023 et en 2024 que j'étais sur la liste définitive mais ça n'a pas été le cas. Ma nouvelle

IGAPS me contacte en novembre 2024 pour m'informer que je ne serai pas promu car les règles ont changé et que la priorité est donnée aux agents B qui occupent déjà des postes A. Elle me dit qu'il faut que je réalise une mutation géographique ou fonctionnelle pour pouvoir être proposé en 2025.
Je lui propose donc la reconnaissance de mon expertise conformément à l'IT SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14/02/23 car j'ai 15 années d'ancienneté dans mon poste d'inspecteur filière porcine, je suis formateur pour l'ENSV et l'INFOMA, PR biosécurité et auditeur sachant technique (2 audits réalisés en 2024 en DDPP) mais elle me répond que ça ne marchera pas car c'est prévu pour les enseignants chercheurs de l'enseignement agricole. Je constate que dans le département voisin, les mutations fonctionnelles des agents B vers des postes A sont réalisées de service à service.
Je me retrouve donc dans une situation où j'ai atteint un très haut niveau de connaissance technique dans mon domaine, et un réseau régional et national important mais je dois partir pour devenir IAE avec une perte pour la région et le MASA puisque dans mon domaine, je suis le seul PR, le seul auditeur sachant technique et le seul formateur en France ! »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« *Changements de corps. Promotions dans un corps de catégorie A : pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire. […] En ce qui concerne les domaines d'expertise (expert national ou international), la mobilité n'est pas exigée.* »

D'ailleurs, au moins une personne ressource a ainsi été promue. Alors pourquoi ce discours contradictoire pour les autres ?

Témoignage d'un ex TSMA chef, personne ressource, devenu IAE
« Je suis PR à 30% de mon temps pour la DGAL/BSV et DSF depuis 2016. J'ai fait ma demande de reconnaissance d'expertise auprès de la COSE en 2021. L'avis de la COSE recommandait un passage en IAE pour moi.

A l'issue de ma procédure de reconnaissance d'expertise, j'ai été inscrit au tableau d'avancement IAE au titre de l'année 2022 (arrêté de janvier 2023). J'ai bénéficié du soutien de ma hiérarchie locale et nationale ainsi que de mon IGAPS.
Pour moi, en tant que personne ressource et après avoir effectué le dossier COSE, cela m'a permis de passer de B (chef technicien) à IAE, sans mobilité fonctionnelle et géographique comme le prévoit la note de service. Le fait d'être personne ressource ne m'avait pas permis de passer IAE. La reconnaissance COSE en tant qu'expert a été indispensable. »

- Avancement de grade pour une personne ressource de cat B

« Témoignage d'une TSMA principale, personne ressource, aspirant à devenir TSMA chef
Je suis devenue technicienne en 2012 après avoir réussi le concours « technicien supérieur ». En 2021, je présente à nouveau le concours de technicien principal que j'obtiens. En 2023, je candidate sur le poste de personne ressource et ma candidature est retenue en juin de cette même année. Depuis quelques années, je suis proposée par ma structure afin de prétendre au grade de chef technicien.
Petit retour sur mon parcours au sein des SV de mon département (je ne suis effectivement pas mobile sur le plan géographique) :
-2010 à 2012 : inspectrice en charge de la filière XX et de la restauration commerciale + renforts en abattoir
-2012-2017 : inspectrice en abattoir
– 2017 à aujourd'hui : inspectrice filière XX + PR XX + renforts en abattoir
Cette année, voyant que mon dossier n'avait toujours pas été retenu alors que je pensais cocher une case supplémentaire en qualité de PR, j'ai pris contact avec mon IGAPS : ce dernier m'a expliqué que le critère le plus prégnant quant au positionnement sur la liste était la mobilité et qu'à ses yeux, je n'ai pas été mobile ! Quid des différentes fonctions acceptées au sein de ma structure, mobilités internes, de l'expertise accumulée sur les filières dont j'ai la charge ? »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« *S'agissant des avancements de grade, […] la reconnaissance*

vaut mobilité pour les experts internationaux et pour les experts, sauf mention contraire dans l'avis de la COSE. Pour les spécialistes, le principe de la mobilité est maintenu, sauf analyse au cas par cas par l'administration »

Ces « dysfonctionnements » génèrent de la frustration et perte d'expertise pour le MASA

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un **bilan des avancements et des promotions de corps des REN et PR sur les 3 dernières années** pour objectiver la situation.*
> *– Appliquer les notes de service en matière de promotion et d'avancement et par exemple le **principe d'avancement sans mobilité imposée pour les REN et PR** (pour les avancements de grade et promotion de corps).*
> *=>Par exemple, **pour une promotion de corps B -> A** pourrait être exigée la qualification d'expert national par la COSE.*
> *=>Par exemple, pour un **avancement de grade TSMA principal -> chef** pourrait être exigée la qualification de spécialiste par la COSE.*
> *=>Par exemple, pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigée une qualification d'expert national par la COSE.*

Catégories B et promotion de corps : donner la possibilité aux PR de postuler sur des postes de REN pour maintenir et renforcer l'expertise

Témoignage
« Je suis technicien chef 7ème échelon depuis 2020 et je souhaite passer IAE.
Je suis PR pour le bureau XX depuis 2017, formateur ENSV, FORMCO, INFOMA, mais également intervenant à l'EN de magistrature.
J'ai postulé à différentes reprises sur des postes notamment de RN, et j'ai systématiquement essuyé un refus, car je

n’étais pas catégorie A. Et en même temps on me demande d’occuper un poste de catégorie A pour être promu IAE. Ce double discours n’est pas audible.
Directement après mes études, j’ai intégré depuis 12 ans les services vétérinaires, d’abord en tant que contractuel en poste dans différents abattoirs. J’ai par la suite réussi successivement les concours de technicien supérieur puis principal, et j’occupe aujourd’hui un poste d’inspecteur en protection animale en service déconcentré. Je suis également PR pour le bureau du bien-être animal depuis 5 ans et je viens d’être qualifié Expert national par la COSE dans le domaine de la protection animale.
Ne pouvant pas être proposé pour une promotion (je suis seulement à l’échelon 4 de TSMAP), la seule solution pour pouvoir avancer dans ma carrière est l’examen professionnel d’IAE, solution que j’ai déjà tentée, voire le concours externe sur la base de la reconnaissance des acquis et de l’expérience.
Le point bloquant soulevé lors de ces passages d’examen ou dans le cadre de la VAE, est le manque de diversité de mon parcours, et/ou de ne pas avoir déjà occupé un poste de cat. A. Postes sur lesquels j’ai postulé (RN gestions de crise par exemple), et pour lesquels je n’ai pas été retenu du fait de mon statut de technicien cat B.
Je me retrouve empêché pendant plusieurs années d’accéder à une promotion de corps du fait que j’ai choisi un parcours d’expertise. Le fait d’être reconnu par la COSE en tant qu’expert ne pourrait-il pas être valorisé lors des passages d’examen ou (à l’avenir) dans le cadre de la VAE au même titre que la diversité du parcours ? Ou/et pourquoi ne pas retenir des agents cat. B avec une reconnaissance reconnue dans un domaine spécifique sur des postes de référent nationaux (cat A) dans des domaines complémentaires ? »
D’un côté, il est donc recommandé aux agents de se spécialiser, de gagner en qualification pour apporter un appui technique aux agents du ministère et à l’administration centrale, mais de l’autre il faut se construire une carrière diversifiée et changer de poste afin de pouvoir évoluer. Ce qui démontre l’absence de cohérence entre les niveaux de compétence de l’agent, le grade qu’il détient / corps auquel

il appartient, et le poste qu'il pourrait occuper, ce qui n'est pas l'objectif identifié dans la note de service sur les parcours de cat A, au regard de l'acquisition d'une expertise. Attention au manque d'attractivité de nos métiers pour les jeunes générations … »

Pour les parcours classiques, à notre connaissance le principe est le suivant : les postes de catégorie A sont généralement occupés par des agents de catégorie A, mais il arrive que des B+ occupent des postes de catégorie A.
=> Pourquoi n'en serait-il pas de même pour des parcours d'expertise ? Pourquoi se priver de leurs compétences ?

Les PR, au-delà de toutes les missions très utiles qu'elles portent, sont des viviers de futur REN qu'il convient d'encourager !

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des PR devenues REN en restant sur un parcours d'expertise.*
> *– Définir quelques principes pour faciliter la transition PR -> REN (PR, vivier de futurs REN) pour les catégories B et ainsi faciliter leur promotion en catégorie A.*

Catégories A/A+ et postes de REN : des conseils non avisés qui génèrent frustration et perte d'expertise pour le MASA, de par des NS pas toujours très cohérentes entre elles

- Exemple de l'avancement de grade en chef pour des ISPV

Témoignage
« Je suis ISPV. Je regrette d'avoir pris ce poste de REN. Ma DRAAF m'avait proposée sur mon poste d'inspectrice mutualisée car j'étais la seule ISPV non chef de la structure. Il me suffisait d'attendre 2 ou 3 ans, être proposée mécaniquement chaque année, et prendre une mobilité une fois inscrite au tableau. A la DGAL on m'a fait miroiter le passage en chef sur reconnaissance de l'expertise. A mon arrivée j'ai découvert que la politique de la SDSBEA, écrite noir sur blanc, était de

proposer en priorité les chefs de bureau et adjoints chefs de bureau, donc avec le turn-over des chefs aucune chance pour les REN.
J'ai quitté ce poste dès que possible pour plusieurs raisons, l'opacité des perspectives d'avancement en fait partie. »

Témoignage
« Je suis ISPV. J'ai pris le poste de REN que l'on m'avait proposé au vu de mon expertise dans le domaine (reconnue par la COSE), poste déconseillé par l'Igaps, seule voix dissonante au milieu de tous les autres. Tous les autres échos allaient dans le même sens : je pourrai passer ICSPV peut-être pas l'année de la prise de poste mais à tous les coups la suivante. Quelques mois après avoir pris mes fonctions, je vois la sous-directrice qui me dit que je ne serai pas prioritaire sans fermer la porte. Suite à des échanges avec d'autres REN, avec la COSE et avec des syndicats, je comprends que cela va être très compliqué. J'en parle à mon IGAPS qui me fait comprendre qu'il faut que je change de poste. Je demande ma mutation sur un poste de directeur adjoint que j'obtiens quelques mois plus tard. Entre temps, je parviens à être mis sur la liste des promouvables après de nombreuses interventions (IGAPS, DRAAF et DGAL), mais je ne suis pas promu.
Au final, j'ai perdu un an et le MASA se prive d'une expertise dans mon domaine d'expertise. »

Quand on regarde de près les textes relatifs aux avancements, la NS sur les parcours de catégorie A, celle sur les lignes directrices générales en matière de promotion, la charte de gestion du corps, la note de service annuelle sur les promotions, etc… elles ne vont pas toujours dans le même sens.

Prenons l'exemple des ISPV : la NS sur leur charte de gestion de 2022 précise qu'un ISPV ne peut passer en chef que s'il est sur un poste côté 3 au moins, et ce même sur un parcours d'expertise, alors que la quasi-totalité des postes de REN qui leur sont proposés sont côtés 2. **Très concrètement, cela veut dire qu'il ne faut surtout pas choisir d'être REN quand on est ISPV et que l'on veut passer en chef, même avec une reconnaissance d'expert par la COSE ?!** Cela nous semble **en**

contradiction avec les lignes directrices de gestion relatives aux promotions qui sont censées fixer le cadre…

Ce foisonnement de textes se traduit par des conseils contradictoires qui conduit des agents à faire des choix qu'ils regrettent, par des départs qui viennent fragiliser l'expertise du MASA.

Il semble qu'il y ait moins d'avancement de grade ces dernières années, en tout cas pour les ISPV.

> *√ **Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des avancements au grade en chef pour les REN IAE, ISPV et IPEF sur les 3 dernières années afin d'objectiver la situation.*
> *– Revoir les chartes de gestion des corps qui seraient en contradiction avec les lignes directrices de gestion, par exemple pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigé une qualification d'expert national par la COSE.*

Des cotations de poste pas toujours adaptées pour les REN

Exemple des postes de référents experts nationaux de gestion de crise cotés 2

La charte de gestion des ISPV précise les critères non statutaires pour accéder au grade ICSPV. En particulier, « le dernier poste occupé doit être de niveau 3 [et l'agent doit] avoir un parcours présentant des mobilités réussies. […] Les ISPV reconnus comme experts par la COSE ne sont pas soumis à cette nécessité de mobilité mais ils doivent toutefois occuper un poste classé 3. »

Sauf que la quasi-totalité des postes de REN sont côtés 2… donc il n'est pas possible pour un ISPV référent expert national d'accéder au grade en chef !

La question s'est posée pour les 6 postes de référent

nationaux de gestion de crise sanitaire qui ont été publiés l'été dernier. La DGAL voulait des référents aguerris et projetables pendant plusieurs semaines là où il y a crise.

La CFDT avait demandé à ce que ces postes soient côtés 3 afin d'être attractifs au vu des profils recherchés.

Mais après discussion entre la DGAL, les IGAPS et le SRH, les postes ont été publiés avec une cotation 2.

Résultat : des chefs de service qui ont géré des crises IAHP, qui étaient parfaitement aguerris, et qui étaient intéressés par ces postes n'ont pas postulé, et l'un des postes de référent n'est toujours pas pourvu 6 mois après la publication des postes. Si la peste porcine africaine (PPA) arrive demain, on s'en mordra les doigts… !

S'il est logique de se poser la question de la cotation de poste et de la comparer avec celle d'autres postes que pourrait occuper l'agent, le constat est le suivant : les postes de management sont (systématiquement ?) mieux côtés que les postes d'expertise.

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des cotations de poste des REN à un instant T.*
> *– Moduler la cotation des postes de REN selon le niveau de responsabilité, d'exposition, de contraintes…*

=> Propositions transversales relatives à l'avancement et à la promotion des agents sur un parcours d'expertise

> *√ Pistes pour faciliter l'application des textes en matière d'avancement et de promotion. Plusieurs hypothèses pour y parvenir :*
> *– Avoir un représentant dédié au sein de l'équipe de direction (DGAL) pour défendre les intérêts des REN et PR, notamment en matière d'avancement, et faire le lien avec le*

RAPS.
– Avoir un IGAPS référent pour l’expertise, convaincu de l’enjeu.
– Renforcer la sensibilisation des IGAPS sur le sujet.
– Réviser certaines chartes de gestion.

Aujourd’hui il y a des IGAPS qui bloquent et d’autres qui ne connaissent pas les spécificités mentionnées dans les notes de service relative à l’avancement des REN et des PR. Cela doit changer.

IFSE : une progression pourrait être mise en place afin de prendre en compte la progression en matière d’expertise

A l’image de ce qui se fait déjà pour les directeurs d’établissement agricole du supérieur, plusieurs niveaux d’IFSE pourraient être définis en fonction de l’expérience et du niveau d’expertise.

Cette progression pourrait être liée au nombre d’années d’expérience ou au niveau de qualification par la COSE (spécialiste, expert national, expert international).

3. La DGAL, direction technique du ministère, doit animer et piloter ses REN et PR !

Le pilotage par le seul bureau technique dont ils relèvent est insuffisant pour de nombreux REN et PR qui ont besoin d’échanger entre eux, y compris sur des domaines d’expertise différents. De plus, certains domaines concernent plusieurs bureaux et rattacher les REN à un seul est très limitant (ex des sous-produits animaux).

Le positionnement des REN vis-à-vis des chargés d’étude n’est pas toujours clair et il arrive que le REN se retrouve chargé d’étude malgré lui, du fait de la vacance du poste à la DGAL.

Le plus souvent, il n’y a pas d’accueil par la DGAL sur les missions faute de temps.

Il arrive que la DGAL décide de diminuer ou de supprimer le pourcentage de temps consacré à la mission de personne ressource sans concertation avec cette personne

Autre exemple, les REN et PR n’ont toujours pas accès au réseau informatique de la DGAL alors que c’est une demande récurrente depuis 10 ans… ! Autre exemple : il n’y a pas de liste de diffusion pour les PR et celle pour les REN est à l’initiative du REN, avec le risque d’absence de mise à jour lorsque le REN change de fonctions.

Par ailleurs, les chefs de bureau à la DGAL qui ont dans leur réseau des REN ou PR devraient tous être formés au management à distance.

De ce fait, des PR et REN se retrouvent « électrons libres » malgré eux…

Enfin, depuis la réorganisation de la DGAL en 2021, qui a entraîné la dissolution de l’éphémère département de l’expertise vétérinaire et phytosanitaire, le réseau des REN et PR n’existe virtuellement plus et ne bénéficie d’aucune animation ni d’aucune représentation pour mettre leur travail en valeur et défendre leurs intérêts propres, à l’exception notable du réseau SPV historiquement structuré, avec désignation d’un RN coordinateur du réseau (idem dans le réseau SSA). Cela n’est pas sans impact sur l’ambiance.

Pourtant, la NS n°2019-810 du 02/12/2019 relative au dispositif d’expertise vétérinaire et phytosanitaire précise « *pour chaque réseau, un pilote, qui détermine la finalité et les objectifs du réseau, et un animateur sont désignés. […] Le pilotage de ces réseaux vise à s’assurer que les actions d’animation de chaque réseau sont conduites et notamment :*

- *l’animation par des échanges réguliers au sein de chacun*

des réseaux par voie téléphonique et électronique, et par des réunions régulières, afin de s'assurer de l'avancée des travaux, de veiller à la mise en commun des travaux et de réviser les objectifs de chacun et la répartition du travail au sein du réseau ;

- *la coordination entre réseaux lorsque cela est nécessaire ;*
- *le maintien et le développement des compétences techniques et scientifiques, en programmant des sessions de formation spécifiques et en favorisant la participation à des séminaires ou des congrès scientifiques, l'accès à la littérature spécifique et la participation à des groupes techniques.»*

√ Propositions de la CFDT :

– Désigner un interlocuteur à la DGAL pour faire avancer certains points « irritants », d'ordre administratif rencontrés par les REN et PR : badge d'accès à la DGAL, accès au serveur…

– Appliquer la NS n°2019-810 du 02/12/2019 en matière de pilotage et d'animation du réseau de REN et PR. Il s'agit de piloter ces réseaux pour par exemple :

=> Arbitrer sur les missions prioritaires des REN et PR en fonction des objectifs politiques du ministère.

=> Bien positionner les REN / chargés de mission DGAL (actuellement il y a parfois confusion).

=> Arbitrer entre demandes des bureaux DGAL et du Cabinet… pour éviter des situations de surcharge de travail impossible à tenir.

Témoignage

« Je suis PR en XX depuis une dizaine d'années.

Je suis bien investie dans ma région (où je suis bien identifiée et sollicitée), participe à des formations, des groupes PESA où je suis souvent le seul agent avec la connaissance terrain.

En 2023 j'ai reçu un message de la sous-direction de la DGAL m'informant que « votre mission PR XX prend fin à réception de ce mail ». Sans autre explication. J'ai répondu avec la liste de mes contributions et travaux en cours, et ai été informée par mon SRAL 4 mois plus tard que les ETP atypiques étaient reconduits…
Depuis, je n'ai pas ou trop peu de temps pour développer et entretenir mes réseaux et connaissances. Heureusement je suis reconnue par les collègues DD et des acteurs filières (GTV, GDS, SRAL, ADA…) avec lesquels je mène des échanges et des travaux enrichissants. Mais je me sens un peu « électron libre », ce n'est pas ma vision du sanitaire… »

Témoignage
« Dans les années 2000, le cabinet du ministre demande à la DGAl en urgence une note sur des herbicides en vue de leur retrait.
En tant que personne ressource, je suis sollicité pour faire une synthèse (utilisations, solutions de substitution, …) dans un délai de 15 jours. S'agissant d'un dossier sensible, la DGAL m'invite à ne pas en parler à ma hiérarchie au sein de la structure où je suis affecté et que l'on se souviendra de ce que j'ai apporté.
Ma contribution a été réalisée dans les délais, a satisfait la DGAL et les herbicides ont été retirés peu de temps après.
Mais mon chef de service n'a pas apprécié que je ne lui ai pas parlé de ce dossier et personne à la DGAl ne s'est rappelé de moi puisque ma carrière n'a pas évolué. Par contre, on sait toujours m'appeler quand il faut…
La DGAL connaît les compétences des REN et des PR et sait les solliciter si nécessaire mais ne sait pas toujours les remercier pour le travail qu'ils font pour elle. »

4. La COSE : un dispositif à réviser

- Légitimité

Des REN et PR ne comprennent pas pourquoi ils doivent passer par la COSE pour être reconnus spécialistes ou experts. S'ils ont été retenus sur cette fonction, c'est qu'ils en ont les

compétences.

Pourquoi ce passage obligé pour les experts, sans reconnaissance par leurs pairs, alors que les parcours de managers sont bien mieux valorisés ?

Pourquoi cette différence de traitement, et donc in fine de considération ?

Un peu de pédagogie serait bienvenue : cf. instruction technique DGAL/SDPRAT/2019-810 du 02/12/2019 (page 5)

- Un dispositif méconnu

Certains REN et beaucoup de PR ne connaissent pas ce dispositif.

A un moment où le ministère peine à recruter, donner une meilleure visibilité des parcours techniques au travers notamment de l'expertise serait judicieux.

- Contenu du dossier à revoir

Le contenu du dossier est calqué sur celui du MTE alors que le profil des experts au MASA n'est pas le même. Par exemple, peu d'experts du MASA ont vocation à faire des publications scientifiques. Il y a des parties à renseigner pas très claires et redondantes. Et c'est très long.

Ces dossiers peu adaptés aux profils d'experts du MASA, sont en plus très longs à constituer, ce qui rebute la plupart des agents, très pris par leurs missions, à se lancer dans cette démarche. D'autant que le retour sur investissement est très limité voire nul pour les PR notamment. Le caractère inadapté du dossier à renseigner est criant pour la reconnaissance des personnes ressources à 10, 20 ou 30% de leur temps sur cette fonction… et qui ne peuvent pas valoriser (jusqu'à présent) cette reconnaissance de par la rigidité des parcours professionnels du MASA (cf. point 3 de cette note).

- Un lien avec les promotions à faciliter

La NS sur les parcours de cat A précise : « *La COSE ne s'exprime pas sur les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence du SRH. Les avis qu'elle est amenée à exprimer ne portent que sur le niveau de qualification des agents et le niveau des postes qu'ils occupent, dans le cadre des parcours qualifiants d'experts. Toutefois, l'intérêt partagé de l'agent et de l'administration est de viser non pas une corrélation mais une cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient et le poste qu'il occupe.* »

Dans les faits, la qualification arrive parfois quelques jours après la date limite de rendu du dossier de promotion, faisant perdre un an à l'agent !

Aujourd'hui, et sauf bilan complet qui viendrait contredire ce propos, passer par la COSE ne permet que très peu d'avancement et de promotions.

- Des qualifications à revoir

Témoignage
« Je suis ICPEF. Je ne suis pas parvenu à devenir IGPEF car je n'ai pas de reconnaissance « expert international » de la COSE. J'ai été sollicité par le cabinet du ministre sur les produits phytosanitaires. Je n'ai certes que la reconnaissance d'expert national, mais sur l'ensemble des filières agricoles, indispensable à la mise en place des politiques du MASA, et très exposé aux professionnels, sur des sujets de société majeurs. Ma promotion a été soutenue par la directrice de la DGAL, en vain. »

La segmentation spécialiste / expert national / expert international de la qualification réalisée par la COSE aujourd'hui a des limites. Il convient de la revoir en fonction des besoins du MASA. Si tel expert national rend un service plus important au MASA que tel expert international,

alors il doit pouvoir atteindre l’échelon le plus élevé de son grade

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– La reconnaissance par la COSE devrait se traduire par un « bonus » pour les agents qualifiés, peut-être pas de manière automatique, mais en tout cas pas de manière exceptionnelle comme aujourd’hui (cf. nombreuses propositions sur le point avancement et promotion).*
> *– Le dossier doit être revu pour être adapté au profil des experts du MASA sans oublier les PR.*
> *– Les qualifications doivent être revues pour s’adapter aux besoins du MASA (cf. témoignage ci-dessus).*
> *– La COSE étant un passage obligé pour les avancements/promotions, le calendrier de traitement des dossiers doit être adapté.*

5. De nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus

Au sein de la DGAL, des REN ne peuvent pas aujourd’hui être reconnus par la COSE car leur métier n’entre dans aucun des collèges existants. C’est le cas par exemple des référents nationaux audits internes (RNAI). Une ouverture plus large des collèges semble indispensable.

Des experts hors DGAL devraient pouvoir être reconnus comme le sont les REN et PR de la DGAL.

Cela serait cohérent avec les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) qui précisent : « *Pour les compétences transversales (administratives, managériales, organisationnelles) qui ne disposent pas à ce jour de possibilité de reconnaissance officielle de type COSE, l’expertise pourra être définie à*

travers une sélection de fonctions stratégiques (conduite et pilotage de projets et de processus, actions de formation interne …). Le MASA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'il porte par des recrutements et une formation continue adaptés. »

Il pourrait s'agir par exemple :

1. **D'experts en économie agricole (PAC), ou du climat, à la DGPE**

Depuis de nombreuses années, la CFDT demande la mise en place d'un réseau sur la PAC, avec des experts par région pour :

– répondre aux questions pointues sur l'instruction des aides, sur les cas particuliers et arbitrer avec la DGPE sur ces cas particuliers,
– être en appui pour les négociations européennes de la PAC et les orientations à porter au regard des problématiques du terrain et des territoires,
– faciliter la compréhension et la rédaction des notes de service sur l'instruction des aides,
– faciliter le lien entre le terrain et l'ASP pour la construction des outils de la PAC,
– être le relais entre la profession agricole et les SEA et l'ASP sur les sujets de la PAC.

Dans un CR sur les SEA en 2017, voici ce qui avait été dit sur ce sujet : « *l'installation rapide d'un véritable réseau reconnu de référents-experts thématiques, positionnés dans les régions, pour œuvrer à la constitution d'une doctrine commune et chargés d'assurer appui et relais efficace des informations pour tous les agents impliqués dans la mise en œuvre de la PAC, quelle que soit leur structure.* »

2. **D'experts Juridiques**

Prenons à titre d'exemple les conseillers juridiques

interrégionaux (CJI) qui certes n’assurent pas d’encadrement mais qui :

- doivent être compétents dans tous les domaines juridiques du MASA : droit sanitaire, droit de la fonction publique, contrôle des structures, etc.
- sont autonomes et en responsabilité sur les demandes reçues
    - ils reçoivent des sollicitations en direct, sans filtrage préalable, qui proviennent d’une multitude d’interlocuteurs : directeurs régionaux, départementaux, chefs de service, ISPV, agents…
    - ils doivent s’organiser, hiérarchiser et prioriser seuls les demandes
    - ils ne bénéficient pas de relecture d’un niveau hiérarchique supérieur ou d’un contrôle de leur analyse juridique.
- peuvent représenter les préfets voir le ministre devant les tribunaux administratifs

Les CJI doivent être polyvalents, au-delà des thématiques juridiques, dans les missions puisqu’ils assurent des formations, rédigent des veilles, des mémoires en défense, etc. Ils doivent être flexibles : adaptabilité à l’organisation de chaque département, chaque DDI voir à chaque service ou chef de service. Des missions peuvent apparaître ou disparaître uniquement par le jeu des mutations. L’adaptabilité est requise aussi en fonction du niveau juridique de nos interlocuteurs : juristes, agents formés, agents sensibles à la matière juridique voir agent non concerné par la règle de droit.

3. **D’experts au sein des autres directions générales : DGER et SG**

La CFDT n’a pas encore eu le temps d’analyser la situation mais il y a de manière évidente des experts au sein de ces directions générales et des services correspondants en DRAAF

et DDI. Il serait opportun d’analyser la situation. Nous sommes preneurs d’éléments d’analyse de la part des intéressés afin de les porter auprès de l’administration !

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *D’autres réseaux et de nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus par la COSE, ou la mise en place d’un nouveau Comité adossé à la COSE, permettant de prendre en compte des expertises propres au MASA. Il est important de reconnaître l’expertise technique et scientifique, mais aussi les compétences rares qui ne sont pas toujours techniques.*

***

Les REN et PR sont reconnus par les professionnels, les inspecteurs et la Commission européenne… mais il y a urgence à ce que la DGAL (et les autres directions d’administration centrale), le réseau des IGAPS et le SRH reconnaissent mieux le réseau d’expertise et mettent à leur disposition les moyens indispensables à leur bon fonctionnement, qu’il s’agisse de pilotage ou de moyens financiers pour leurs déplacements et formation.

La CFDT porte ce sujet depuis plus de 10 ans auprès de l’administration. Il y a eu des avancées mais qui sont insuffisantes. Cette mission du CGAAER est une opportunité pour objectiver la situation et faire des propositions à l’administration pour que le parcours d’expertise soit reconnu à sa juste valeur au vu des enjeux qu’il représente pour le MASA.

Le pouvoir d’achat des agents publics en berne pour 2025

Pas de hausse du point d’indice ni de prime de pouvoir d’achat pour les agents publics en 2025 : un budget d’austérité confirmé

Le gouvernement a tranché : les agents publics ne verront pas d’amélioration de leur pouvoir d’achat en 2025. Le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé ce mercredi 29 janvier que le point d’indice resterait gelé et que la Garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) ne serait pas versée cette année. Cette décision, justifiée par le contexte budgétaire, suscite de vives réactions parmi les syndicats et les agents concernés.

Un gel du point d’indice maintenu

Lors d’une interview sur RTL, **Laurent Marcangeli a affirmé que** « ***nous ne sommes pas en capacité aujourd’hui d’augmenter le point d’indice pour les fonctionnaires.*** » Cette déclaration s’inscrit dans la lignée des mesures d’austérité mises en place par le gouvernement pour réduire le déficit public. Selon les estimations, une augmentation de 1 % de la valeur du point d’indice représenterait un coût d’environ 2,07 milliards d’euros, dont 880 millions pour la fonction publique d’État, 640 millions pour la fonction publique territoriale et 550 millions pour la fonction publique hospitalière.

La suppression de la prime GIPA confirmée

En plus du gel du point d'indice, **la suppression de la GIPA est également actée**. Cette prime, qui permettait de compenser l'inflation pour les agents publics, n'a pas été versée en 2024 et ne le sera pas non plus en 2025. « *Elle n'a pas été versée en 2024 et il n'est pas prévu de la verser en 2025* », a précisé le ministre. Cette décision, qui représente une économie de 800 millions d'euros, avait pourtant fait l'objet de discussions avec les syndicats, notamment sur l'éventualité d'un recentrage de la GIPA sur les catégories B et C. Cette piste semble aujourd'hui abandonnée.

De plus, le ministre a précisé qu'il n'y aurait pas de mesures catégorielles sur l'année 2025.

Une baisse de l'indemnisation des arrêts maladie

Autre mesure de restriction budgétaire : **la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie de courte durée**. Actuellement à 100 %, elle sera ramenée à 90 %, une disposition qui a été votée au Sénat et défendue par le ministre. **Cette baisse devrait permettre une économie de 900 millions d'euros**. En revanche, le gouvernement a renoncé à l'instauration d'un délai de carence de trois jours pour les agents publics en arrêt maladie, une mesure qui avait été envisagée par l'exécutif.

Une politique d'austérité

Ces décisions s'inscrivent dans un plan d'économies global du gouvernement qui vise à ramener le déficit public à 5,4 % du PIB en 2025. Dans ce cadre, plus de 50 milliards d'euros d'économies sont prévus, dont environ 32 milliards via des coupes budgétaires et 21 milliards via de nouvelles recettes. Pour les agents publics c'est l'austérité à tous les étages !

La CFDT-SPAgri regrette évidemment ces choix gouvernementaux. En dehors de ces mauvaises nouvelles, néfastes au pouvoir d'achat des agents publics, d'autres inquiétudes se profilent sur des sujets plus spécifiques au MASA comme la revalorisation de l'IFSE. Même si les mesures catégorielles sont supprimées, la CFDT-SPAgri demandera sans relâche sa mise en place .

> *Sources : AFP / Libération / Acteurs publics / UFETAM*

Secrétaires administratifs : examen professionnel session 2025

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2025.

Techniciens supérieurs : examens professionnels de

technicien principal et de chef technicien (2025)

Parution de la note de service concernant l’examen professionnel pour l’avancement des techniciens supérieurs aux grades de technicien principal et de chef technicien (2025).

Concours et examen professionnel inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) 2025

[Mis à jour le 27 janvier 2025]
Un concours externe, un concours externe sur titres et travaux, un concours interne et un examen professionnel de recrutement d’inspecteurs de santé publique vétérinaire et trois concours de recrutement d’inspecteurs-élèves de santé publique vétérinaire sont organisés au titre de l’année 2025.

Concours interne ingénieurs de l’agriculture et de

l’environnement (IAE) 2025

Un concours interne pour le recrutement d’élèves ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement (IAE) est ouvert au titre de l’année 2025.

Loi de finances spéciale : les conséquences pour la fonction publique

Après la censure du gouvernement Barnier, il est beaucoup question de la “loi de finances spéciale”, qui vise à éviter, entres autres, une situation où les fonctionnaires ne seraient pas payés et où les services publics seraient bloqués, une sorte de « shutdown » à la française ! Cependant, le ministre démissionnaire du Budget, Laurent Saint-Martin, a listé les conséquences de l’absence de budget pour 2025. Et la fonction publique ne sera pas épargnée !

En effet, même avec la loi de finances spéciale adoptée en raison de l’absence d’un budget formel pour 2025, des restrictions budgétaires importantes affecteront directement la fonction publique française.

Quelques points clés de cette loi :

Absence de dépenses nouvelles :

- La loi spéciale limite les dépenses à ce qui est

strictement nécessaire pour la continuité des services publics.
- Les investissements et subventions discrétionnaires sont gelés, sauf exceptions urgentes.

Conséquences sur les effectifs :

- Les augmentations prévues en 2025, par exemple pour les armées (700 ETP) et la justice (1 500 ETP) ne pourront pas être réalisées tant qu'un budget n'est pas voté.
- Les suppressions de postes, notamment les 4000 postes dans l'éducation, sont également suspendues (ça c'est un des côtés positifs !).

Risques pour les rémunérations :

- Le régime des services votés ne peut couvrir l'intégralité des dépenses salariales pour 2025, notamment les avancements automatiques d'échelons.
- Un budget doit impérativement être adopté pour éviter une interruption dans la paie des agents.

Impact sur les collectivités :

- Les dotations de fonctionnement seront maintenues au niveau de 2024, mais les dotations d'investissement, telles que la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) ou la dotation d'équipement aux territoires ruraux (DETR), sont gelées.
- Les subventions prévues dans le cadre du Fonds vert seront limitées aux engagements déjà réalisés en 2024.

Analyse critique :

- **Conséquences immédiates :**

  La loi de finances spéciale est une solution temporaire pour éviter un blocage des services publics, mais elle limite fortement les capacités de l'État à planifier des politiques nouvelles ou à répondre aux besoins croissants.

- **Fragilité budgétaire :**

  L'absence d'un budget formel crée une instabilité financière, avec des répercussions potentielles sur la confiance des agents publics et des collectivités.

- **Perspectives :**

  La priorité pour le prochain gouvernement sera de faire adopter rapidement un budget en bonne et due forme pour 2025 afin de rétablir une gestion financière normale et sécuriser les financements indispensables.

Quels impacts sur les salaires des agents publics ?

Les impacts sur les salaires des agents publics en raison de la loi de finances spéciale sont préoccupants et comprennent les éléments suivants :

Absence de couverture totale pour 2025 :

- La loi de finances spéciale repose sur le budget de 2024, qui ne suffit pas pour couvrir l'ensemble des dépenses salariales de l'année 2025.

Notamment, les avancements automatiques des fonctionnaires ne pourront pas être financés correctement si la situation perdure. Cela signifie que les augmentations liées à l'ancienneté et les éventuelles revalorisations salariales ne seraient pas garanties.

Risque de retard ou de réduction des paiements :

- En l'absence d'un budget formel, les rémunérations pourraient être affectées par des retards dans le paiement ou des réductions temporaires si le gouvernement doit prioriser certaines dépenses essentielles. Bien que le régime des services votés permette de payer les agents publics, il ne peut s'étendre indéfiniment sans impact sur la stabilité des rémunérations.

Incertitude et instabilité pour les agents :

- Cette situation crée une incertitude pour les agents publics, qui peuvent être inquiets quant à la sécurité de leurs revenus, surtout si le blocage budgétaire se prolonge. Le ministre démissionnaire Laurent Saint-Martin a souligné que ce régime provisoire n'est pas conçu pour durer toute l'année 2025.

En résumé, sans l'adoption rapide d'un budget formel, les salaires risquent de devenir précaires, ce qui altérera certainement la motivation des agents publics et impactera donc la qualité des services publics.

> ***Source : CFDT-UFETAM (16/12/2024)***

Résultats avancements de grade au choix au titre de l’année 2025 et résultats pour l’accès à l’échelon spécial d’attaché et IAE hors classe au titre de l’année 2024

Derniers résultats des avancements de grade au choix 2025, pour les corps administratifs, les corps techniques, et les corps formation-recherche.

Accès par voie de détachement, aux fonctionnaires BOE, à un corps ou cadre supérieur.

Le Ministère en charge de de l’Agriculture déploie un dispositif dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) d’accéder par voie de détachement, à un corps ou cadre supérieur.

Ainsi pour le MASAF, au titre de l’année 2025, seront concernés les corps des :

- **Secrétaires administratifs (4 postes ouverts)**
- **Attachés d’administration de l’État (1 poste iuvert).**

⚠ Au cours du 1er semestre 2025, ce même dispositif devrait être déployé pour les corps techniques.

Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d’article la **note de communication concernant ce dispositif**, pour lequel les inscriptions à **l’appel à candidatures** sont ouvertes du **9 décembre 2024 au 9 janvier 2025 à minuit** sur le site internet https://concours.agriculture.gouv.fr/ (au niveau 2 – INSCRIPTION aux Concours et Examens et téléchargement de la DOCUMENTATION d’inscription).

L’ensemble des informations relatives à ce déploiement sont disponibles sur le site des concours et des examens du ministère : https://concours.agriculture.gouv.fr/ (au niveau 2 – INSCRIPTION aux Concours et Examens et téléchargement de la DOCUMENTATION d’inscription).

Enfin, vous pouvez également consulter un article sur ce sujet, sur le site du ministère dédié aux situations de handicap :
https://handicap.agriculture.gouv.fr/avis-d-appel-a-candidatur

es-du-ministere-en-charge-de-l-agricultre-a362.html

Ce dispositif est inscrit dans la loi du 6 août 2019, à titre dérogatoire, expérimental et concerne uniquement les fonctionnaires BOE des trois fonctions publiques.

> ***Note de communication :***

Communication lancement dispositif détachement BOETH_05122024

Résultats des promotions au choix : publication du 24 octobre 2024

Les résultats des promotions au choix au titre de 2024 pour les corps administratifs, techniques et formation recherche, ont été publiés sur le site Intranet du MASAF.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir la note de service et notre article).

- **Pour la filière administrative au titre de l'année 2024**

1. Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs
2. Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État

- **Pour la filière technique au titre de l'année 2024**

1. Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs
2. Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

- **Pour la filière formation recherche au titre de l'année 2024**

1. Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de recherche
2. Promotion au choix dans le corps des ingénieurs d'études
3. Promotion au choix dans le corps des techniciens de formation et de recherche

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

> *Pour la CFDT, l'exercice des promotions s'accompagne obligatoirement de communication. En effet, tes agents promouvables et proposés doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.*
>
> *Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.*

Le SGEN / SPAgri – CFDT se tiennent à votre disposition.

Techniciens supérieurs : ouverture de concours externes, internes et examens professionnels pour 2025

Vingt-trois concours externes, six concours internes et trois examens professionnels sont organisés pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien et dans le grade de technicien principal) au titre de la session 2025.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-562 du 4 octobre 2024, publiée **en fin de cet article** et également disponible ici.

Nombre de places ouvertes aux concours

Pour les TSMA1 :

		Forêts et territoires ruraux	Techniques et économie agricoles	Vétérinaire et alimentaire	
Concours externes nationaux à **affectation nationale**		**2 places** dont - Programme 215 : 2	**12 places** dont - Programme 206 : 5 - ASP : 7	**90 places** dont - Programme 206 : 90	
Concours externes nationaux à affectation locale Brexit (SIVEP)	Hauts-de-France			31 places	**34 places** Programme 206 : 34
	Normandie			3 places	
Concours externes nationaux à affectation locale en abattoir	CNAL Abattoirs 1			2 places	**25 places** Programme 206 : 25
	CNAL Abattoirs 2			2 places	
	CNAL Abattoirs 3			1 place	
	CNAL Abattoirs 4			2 places	
	CNAL Abattoirs 5			3 places	
	CNAL Abattoirs 6			2 places	
	CNAL Abattoirs 7			2 places	
	CNAL Abattoirs 8			1 places	
	CNAL Abattoirs 9			1 places	
	CNAL Abattoirs 10			2 places	
	CNAL Abattoirs 11			1 places	
	CNAL Abattoirs 12			1 places	
	CNAL Abattoirs 13			1 places	
	CNAL Abattoirs 14			1 places	
	CNAL Abattoirs 15			3 places	
Concours internes		1 **place** dont Programme 215 : 1	**7 places** dont Programme 206 : 2 ASP : 5	**63 places** dont Programme 206 : 63	
Examens professionnels		4	12	19	

Pour les TSMA2 :

	Forêts et territoires ruraux	Techniques et économie agricoles	Vétérinaire et alimentaire
Concours externes nationaux à affectation nationale	36 dont - Programme 215 : 10 - CNPF : 1 - ONF : 25	19 dont - Programme 206 : 2 - Programme 215 : 15 - ASP : 2	- Programme 206 : 16
Concours internes	15 dont - Programme 215 : 8 - CNPF : 1 - ONF : 6	16 dont - Programme 206 : 2 - Programme 215 : 12 - ASP : 2	- Programme 206 : 16

Conditions d'accès aux concours de technicien supérieur (TSMA1)

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou équivalent […] ;

- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent […], qui justifient, au 1er janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 13 novembre 2024 ;
- **examen professionnel** : les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C relevant du MASAF ou affectés dans ce ministère ou dans un établissement public qui en dépend et justifiant au 1er janvier 2025 de sept années de services publics.

Conditions d'accès aux concours de technicien principal (TSMA2)

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classées au moins au niveau V, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes […] ;
- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent […] et qui justifient, au 1er janvier 2025, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 13 novembre 2024.

Nature des épreuves

Pour le concours externe de TSMA1 et les concours interne et externe de TSMA2, il y a une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

Pour le concours interne et l'examen professionnel de TSMA1, il y a une phase d'admissibilité consistant en une sélection sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) et une épreuve orale d'admission.
Le site www.concours.agriculture.gouv.fr précise les caractéristiques des épreuves ainsi que le programme de chaque spécialité.

Formations de préparation aux concours internes

La préparation des agents a fait l'objet d'une note de service spécifique SG/SRH/SDDPRS/2024-499 publiée le 4 septembre 2024 et d'un article sur notre site ICI publié le 17 septembre dernier.

Calendrier

- **Période d'inscription** : du **7 octobre au 13 novembre 2024** inclus, sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de **téléversement des dossiers de candidature** : **28 novembre 2024** dernier délai.
- **Épreuves écrites** d'admissibilité (concours externe de TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : **30 janvier 2025** dans les centres d'Ajaccio, Amiens, Basse-Terre, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort-de-France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Toulouse, Uvéa.
- Dates limites de **dépôt des dossiers de présentation** (concours externes) ou des **dossiers RAEP** (concours internes et examens professionnels) pour les candidats admissibles :
    - grade de TSMA1, concours externes : 28 novembre 2024 dernier délai ;
    - grade de TSMA1, concours internes, examens professionnels : 28 novembre 2024 dernier délai ;

        - grade de TSMA2, concours externes et internes : 28 mars 2025 dernier délai.
    - **Épreuves orales** d'admission :
        - TSMA1 : à partir du 31 mars 2025 à Paris pour les concours internes et examens professionnels des spécialités Techniques et économies agricoles et Vétérinaire et alimentaire ;
        - TSMA1 : à partir du 12 mai 2025 à Paris pour la spécialité Forêts et territoires ruraux (concours externes, concours internes et examens professionnels) et pour les concours externes des spécialités Techniques et économies agricoles, Vétérinaire et alimentaire, CNAL Brexit et CNAL abattoir ;
        - TSMA2 : à partir du 12 mai 2025 à Paris.

> **La note de service :**

2024-562BIS_Concours et examen professionnel TS_2025

Secrétaire administratif : examens professionnels d'accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l'année 2025

Deux examens professionnels pour l'avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture sont organisés au titre de l'année

2025.

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d’accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l’ouverture d’un concours interne (session 2025) pour l’accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé à compter du mois de novembre 2024, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l’Agriculture (MASAF) en cohérence avec le dispositif mis en place par le ministère chargé de la Transition écologique (MTECT). La formation à la préparation à l’ensemble des épreuves est mise en place par le SRH/Bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) et dispensée par le prestataire « Emergence Formation ». (lire la note de service **ICI** également à la fin de l’article).

Le calendrier prévisionnel pour la session 2025 du concours interne IPEF est le suivant:

- Épreuve écrite d’admissibilité, mars 2025,
- Épreuve orale d’admission, juin 2025.

Pour le ministère de l’Agriculture, les agents éligibles sont les ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement (IAE) et les ingénieurs de recherche (IR), ayant accompli au 1er octobre de l’année du concours au moins 5 ans de service effectif dans un ou plusieurs des corps d’ingénieurs recrutés du MASAF et du MTECT.

Comme toutes les actions de formation s’inscrivant dans le

cadre de la préparation des examens et concours, celle-ci ouvre droit à une dispense de service de 5 jours par an maximum (décret du 15 octobre 2007).

Formation à l'épreuve écrite (admissibilité)

La préparation à l'épreuve écrite d'une durée de six jours, s'articule entre des temps de formation consacrés à la méthodologie de l'épreuve (2 jours regroupement/2 jours par sous-groupe) et la rédaction par les candidats de deux devoirs blancs et de leur correction (2 jours par sous-groupe). Au regard du nombre d'inscrits deux groupes pourront possiblement être constitués. Le cycle de préparation à l'épreuve d'admissibilité, incluant la rédaction des devoirs par correspondance débutera à la fin du mois de novembre 2024 et s'achèvera au cours du mois de février 2025.

Formation à l'épreuve orale (admission)

La préparation à l'épreuve orale d'admission, d'une durée de quatre jours, comporte deux journées dédiées à la construction du dossier RAEP puis une journée consacrée à la méthodologie de l'épreuve orale et l'organisation de deux oraux blancs.

Organisation

Pour mieux appréhender les attentes du jury à cette épreuve et optimiser la préparation de cet examen, il est conseillé de se référer aux attendus du jury de la session précédente afin d'optimiser la préparation de cet examen professionnel. Le jury est particulièrement attentif à la bonne prise en compte de ses recommandations.

Calendrier

Les candidats souhaitant s'inscrire à la préparation doivent se télé-inscrire **avant le lundi 13 novembre 2024** via leur self mobile selon la procédure décrite sur le site de la formation professionnelle et du développement des compétences du ministère de l'Agriculture :

https://formco.agriculture.gouv.fr/sinscrire/tele-inscription.

La note de service en objet ne concerne que la préparation aux épreuves de ce concours. Une note de service à paraitre ultérieurement précisera les modalités d'inscription au concours.

> La note de service concernant le dispositif de formation :

2024-520_Prépa concours interne IPEF 2025

Taux de promotion pour les avancements de grade pour les corps C et B (2025)

Le nombre maximum d'avancements pour l'accès au grade supérieur de chaque corps de fonctionnaires est déterminé chaque année par l'application d'un taux de promotion. Ce taux s'applique à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires pour un avancement de grade au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les avancements (exemple : 31 décembre 2024 pour un avancement au titre de l'année 2025).

L'arrêté du 26 août 2024 publié au Journal officiel du 11 septembre détermine les **taux de promotion applicables au titre des années 2025 pour certains corps et grades de catégorie C et B du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire** *(voir notre tableau ci-dessous)*. Les taux restent inchangés pour la quatrième année consécutive.

Pour rappel, le changement de grade peut intervenir au choix par inscription sur le tableau d'avancement. Il peut également intervenir par la voie de l'examen professionnel si le statut particulier du corps le prévoit *(exemple en fin de cet article)*.

Pour prétendre à la promotion au choix, le fonctionnaire doit être promouvable, c'est-à-dire remplir les conditions fixées par son statut particulier, et faire l'objet d'une proposition.

> ***Exemple (fictif) de calcul pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle au titre de l'année 2025 avec un taux de promotion à 14 % :***

Assiette de calcul : nombre de promouvables au 31 décembre 2024 (avancement au choix et examen professionnel) : 795 agents.
La formule de calcul s'exprime ainsi : 795 / 14% = 111,30.
Puis on calcule la répartition selon le type d'avancement :
– pour l'avancement au choix : 111,30 / 70% = 77,91 (soit, après arrondi, 78 postes) ;
– pour l'examen professionnel : 111,30 / 30% = 33,39 (soit, après arrondi, 33 postes).

N.B. Les arrondis et les rompus sont conservés pour les promotions futures.

Taux promotions 2025

Dispositifs de préparation

aux concours internes pour l’accès aux corps des techniciens supérieurs du MASA pour les grades supérieur et principal

Note de service concernant la formation de préparation aux concours internes des techniciens supérieurs 2025.

Attachés : ouverture de l’examen professionnel d’accès au grade de principal (2025)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-391 du 05/07/2024, relative à l’examen professionnel pour l’avancement au grade d’attaché principal d’administration de l’État relevant du ministre chargé de l’agriculture, session 2025, vient de paraître au BO Agri.

Formation de préparation au concours interne 2025 pour l’accès au corps des IAE

Note de service concernant la formation de préparation au concours interne d’IAE 2025.

Parcours professionnels des corps de catégorie A et A+, une nouvelle circulaire !

La circulaire d’orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l’agriculture (MASA) est parue au sommaire du BO agri le 27 juin dernier (note de service SG/SRH/SDCAR/2024-351 du 25 juin 2024).

Cette note abroge la note de service SG/SRH/SDCAR du 3 juillet 2019. Elle remplace la note de service n°2024-310 publiée le 3 juin qui était confuse concernant les critères relatifs au nombre et à la durée minimale des postes pour bénéficier d’un avancement au 2ème grade (*en italique dans l’article*).

Cette note de service reprend pour l’essentiel la note de service de 2019. **Elle s’en distingue concernant les obligations en matière de mobilité pour l’avancement de grade et la promotion de corps** (cf. point spécifique dans l’article ci-dessous).

Enfin, sans le préciser explicitement, **elle met fin à notre**

connaissance au contrat de fin de carrière, remplacé par un dispositif proche qui s'applique désormais à la fois aux IAE et aux attachés.

Trois objectifs recherchés pour les catégories A et A+ (idem / NS de 2019)

- construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer notre système de classement des postes
- assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise
- harmoniser les parcours des corps techniques et administratifs

Cette circulaire s'applique au corps dont la gestion est assurée par le MASA (ou en co-tutelle) de catégorie A (notamment les i**ngénieurs de l'agriculture et de l'environnemen**t et les **attachés d'administration)** et de catégorie A+ (notamment les **ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts**, **inspecteurs de la santé publique vétérinaire)**.

Les principales décisions de gestion des carrières (nouvelles affectations, avancements de grade et changements de corps) se réfèrent à une évaluation des compétences développées au cours des expériences antérieures et actuelles des agents.

Les responsables hiérarchiques et les structures chargées du suivi et de l'accompagnement analysent les parcours professionnels, en utilisant notamment la qualification des mobilités réalisées et le classement des postes occupés. Les différents types de mobilité et leur qualification sont précisées dans l'annexe I de la circulaire.

A retenir : Pour éviter toute ambiguïté, le terme de «

classement du poste » est désormais utilisé lorsqu'il s'agit de positionner un poste selon le niveau de parcours professionnel, il remplace le terme « cotation de poste» qui pouvait prêter à confusion avec les cotations de groupe en lien avec la fonction exercée pour déterminer le niveau de l'IFSE du RIFSEEP de l'agent.

A quoi sert le classement des postes ? (idem / NS de 2019)

Le classement des postes est un étape importante à la fois pour le MASA et pour ses agents car il permet :

- d'assurer une gestion cohérente des corps et des emplois
- de répondre à un besoin de repères et de visibilité pour construire son parcours professionnel

L'annexe III présente la grille indicative de classement des postes selon le niveau de parcours professionnel. Ce classement est utilisé à double fin :

Pour les changements de corps et avancements de grade :

- par les agents qui souhaitent être inscrits à un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude et recherchent un poste de niveau approprié
- par le SRH qui valide les avancements de grade et les promotions de corps à l'issue de la mobilité
- par les IGAPS qui vérifient certains parcours pour préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude examinées en réunions décisionnelles

Pour les mobilités

- par les agents qui souhaitent diversifier leurs parcours par une mobilité entre structures, entre secteurs, entre employeurs publics, dans d'autres fonctions publiques ou

hors de la fonction publique
- par les responsables de programmes et le SRH qui s’assurent que le poste est d’un niveau justifiant l’emploi de ce corps et de ce grade

Une approche rénovée des carrières (idem / NS de 2019)

Pour les corps A et A+ des filières administrative et technique, l’inscription au tableau pour l’avancement de grade (grade 1 vers grade 2 et grade 2 vers grade 3) ou sur la liste d’aptitude pour le changement de corps (B vers A et A vers A+) implique une évaluation du parcours professionnel accompli.

Sont notamment valorisés, de manière évidemment nuancée selon la promotion de grade ou de corps envisagée :

- le nombre de postes successivement occupés
- les mobilités fonctionnelle(s), structurelle(s) et/ou sectorielles
- un poste sous statut d’emploi
- l’effort consenti par l’agent dans le cadre d’une mobilité vers un poste que l’administration a jugé prioritaire

Des évolutions notables dans les obligations de mobilité par rapport à la NS de 2019

La circulaire présente des évolutions qu’il convient de noter :

1- Pour le changement de grade

L’obligation de mobilité est dorénavant examinée sur la totalité du parcours de l’agent.

Cette règle s'applique aux avancements du grade 1 au grade 2 pour les corps **des attachés d'administration de l'État**, **des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement**, **des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts** et **des inspecteurs de la santé publique vétérinaire** .

- **Avancements de grade dans un corps de catégorie A** :

L'avancement des agents de catégorie A (divisionnaire pour IAE et principal pour AAE) « **nécessite une mobilité préalable, structurelle ou fonctionnelle avec changement de domaine, sur un poste classé A2 ou A3** (ou de niveau équivalent si le poste ne fait pas l'objet d'un classement) au sens des annexes 2 et 3″.

« Il est par ailleurs demandé d'avoir effectué, *avant le poste actuel* :

– *au moins 2 postes de cat A, chacun pendant plus de 2 ans,* si l'entrée dans le corps s'est faite sur concours (externe ou interne)

– *au moins 1 poste de cat A pendant plus de 2 ans* si l'entrée dans le corps s'est faite par liste d'aptitude ou examen professionnel. »

ATTENTION, un paragraphe a été rajouté et autorise des exceptions : « dans la limite de 20% des avancements proposés pour chaque corps au titre d'une année donnée, certains agents en fin de carrière remplissant uniquement les conditions statutaires [et donc qui n'ont pas fait de mobilité validante] et aux parcours particulièrement méritants pourront cependant être inscrits au tableau d'avancement« . Lors d'un groupe de travail qui a précédé la parution de cette note de service, l'administration a précisé que cette modalité remplaçait le contrat de fin de carrière (CFC) et qu'elle concernait bien les attachés en plus des IAE. Concrètement, ce sont les agents qui sont à moins de 2 ans de la retraite qui devraient pouvoir en bénéficier. Ce chiffre n'est pas précisé dans la note de

service afin que l'administration puisse s'autoriser quelques exceptions (propos en off du GT).

- **Avancements de grade dans un corps de catégorie A+ :**

L'inscription au tableau d'avancement IPEF/ISPV vers le grade d'« en-chef » « **nécessite une mobilité préalable sur un poste de niveau 3 ou plus »** (c'est à dire classé 3 ou plus). Les avancements au grade d'en chef pour les IPEF et ISPV nécessitent « d'avoir effectué, *avant le poste actuel, au moins 2 postes, chacun pendant plus de 2 ans,* depuis l'entrée dans le corps ». Il sera également tenu compte de la diversité du parcours.

2- Pour le changement de corps

- **Promotions dans un corps de catégorie A** :
  - pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire ; elle peut être soit fonctionnelle avec changement de domaine, soit structurelle avec changement de bureau en administration centrale ou changement de service en services déconcentrés (voir annexes I et II de la circulaire).
    > Cette mobilité doit s'effectuer dans un délai déterminé, avant ou après l'inscription sur la liste d'aptitude, vers un poste de catégorie A ayant fait l'objet d'une publication et correspondant au corps de promotion, attesté par une publication légale d'offre d'emploi.
    > Si le poste est ouvert aux attachés et aux IAE, il peut être occupé par un SA promu attaché ou un TSMA promu IAE. Ce poste peut se situer au sein du MASA ou d'un établissement public sous sa tutelle, mais également dans un autre département ministériel de la fonction publique d'État.
  - les agents de catégorie B retenus pour devenir attaché ou ingénieur de l'agriculture et de

l'environnement disposent de deux ans, à compter de l'inscription sur la liste d'aptitude ou de la réussite à l'examen professionnel, pour effectuer une mobilité sur un poste de niveau approprié dans le but de valider leur changement de corps.

- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au bout d'un an, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien avec leur IGAPS.
- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au terme des deux ans, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.
- l'obligation de mobilité est présumée déjà satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité répondant à l'ensemble des critères ci-dessus précisés depuis moins de 3 ans (1er janvier N-3 par rapport à l'année N de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).

- **Promotions dans un corps de catégorie A +** :
  - l'obligation de mobilité pour les changements de corps de A vers A+ est traitée différemment selon le mode d'accès au corps
  - **le passage d' ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à ingénieur des ponts des eaux et des forêts** par concours interne nécessite de suivre un stage de perfectionnement d'un an maximum
  - **le passage d' ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à inspecteur de la santé publique vétérinaire** par examen professionnel passe par le suivi d'une formation dédiée (ENSV). A l'issue de cette formation, les lauréats de l'examen professionnel sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant l'examen (niveau 2 ou plus)

- la mobilité pour passer d’IAE à IPEF par liste d’aptitude n’est pas exigée dans la mesure où l’agent exerce des responsabilités de niveau adapté à son nouveau corps d’appartenance.

La reconnaissance de l’expertise, c’est quoi ? (idem / NS de 2019)

Elle est définie dans la note de service SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14 février 2023.

L’expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l’application pratique. En effet, l’expertise détenue par un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique. C’est une aide à la décision dans des situations ou projets complexes dans lesquels le décideur se trouve confronté à des questions hors de sa portée directe.

L’expertise d’un agent est évaluée au regard de trois critères :

- son niveau de compétence
- son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d’intervention
- son périmètre de rayonnement (local, national, international)

Par conséquent, l’expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance n’est pas limitée aux corps techniques.