

Parcours professionnels des techniciens supérieurs : premières pistes

Le groupe de travail portant sur les parcours professionnels des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (T SMA) s'est réuni pour la première fois le 11 juillet 2018. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Myriam Prigent, Patrick Hannyer et Stéphanie Clarenc.

Ce groupe de travail s'inscrit dans le cadre de la [feuille de route sociale 2018](#) (*intranet du MAA, nécessite une authentification*) qui prévoit de réaliser un état des lieux du corps des T SMA et des perspectives d'évolution.

Cette première réunion a permis de lancer les discussions.

Action publique 2022

A ce stade des réflexions en cours sur le programme Action publique 2022, les trois sujets suivants peuvent potentiellement impacter les réflexions du groupe de travail :



- **l'avenir des CAP et leur rôle**

L'administration indique que les prérogatives actuelles des CAP seraient conservées jusqu'en 2022, quels que soient les arbitrages pris par le gouvernement à l'automne. En effet, les [élections professionnelles](#) ayant lieu fin 2018, pour une mandature de 4 ans, toute modification conduirait à procéder à de nouvelles élections.

La création de CAP par catégorie (A,B,C) pourrait être envisagée. Dans ces conditions, les postes ouverts pour une catégorie donnée devraient être accessibles à tous les corps de cette catégorie (mais en pratique, c'est déjà le cas au ministère de l'Agriculture).

- **la fusion des corps**

Dans le cadre de la réorganisation territoriale, seule la possibilité d'une fusion des corps administratifs est évoquée. Les corps techniques ne sont donc pas concernés.

- **le RIFSEEP**

La DGAFP ne s'est toujours pas positionnée favorablement sur la demande de dérogation au RIFSEEP pour les corps techniques du MAA (TSMA, IAE) formulée par le ministre. Pourtant, il est désormais question, avec Action publique 2022, de finaliser le déploiement du RIFSEEP pour l'ensemble des corps et de renforcer ce dispositif dans l'objectif d'accentuer la part au mérite, appréciée à la fois individuellement et, ce qui est

nouveau, également sur des critères relatifs au collectif de travail.

Plan de requalification des agents de la catégorie B à la catégorie A

Le plan de requalification de la catégorie B à A est reporté ; il pourrait constituer un levier d'accompagnement au regard des arbitrages pris dans le cadre d'Action publique 2022.

Parallèlement, des réflexions sur le passage de la catégorie B à la catégorie A ont conduit à [réformer les épreuves écrites du concours interne des IAE](#) de sorte à le rendre plus accessible. Ces épreuves comportent désormais deux épreuves d'admissibilité (note de synthèse, rapport mettant en exergue la problématique et les enjeux présentés dans le texte fourni et formulant un point de vue critique et argumenté) et deux épreuves d'admission (test de compréhension écrite en anglais, par QCM, et épreuve individuelle d'entretien oral devant un jury). Les réflexions se poursuivent sur la durée de la formation et la pré-affectation des sortants d'école.

Prime de responsabilité

La prime de responsabilité est issue de l'application de l'[arrêté du 13 mars 2000](#) (annexe II) portant sur la prime spéciale et permet d'aligner les modalités de calcul de la prime spéciale d'un technicien en chef sur celles d'un IAE, sous réserve des [conditions suivantes](#) : être chef technicien ;



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

exercer depuis au moins un an, sous l'autorité directe du chef de service, des fonctions d'encadrement ou de coordination d'un niveau ingénieur ; ne pas bénéficier d'une prime informatique ou abattoir (NBI). Les directeurs de structure proposent ensuite aux IGAPS les agents éligibles à cette prime. Depuis 2015, l'ensemble des techniciens, y compris en fonction support ICPE, faune sauvage et ASP (insertion emploi), ont accès à cette prime.

En 2017, 136 techniciens en chef en ont bénéficié. Pour 2018, la campagne va être mise en place en septembre. Le SRH se dit prêt à revoir ses critères, notamment celui d'être directement sous l'autorité du chef de service qui ne permet pas de prendre en compte les chefs de cellule dans les grandes structures.

Pour la CFDT, compte tenu des contraintes existantes pour être promu dans le corps des IAE, et en l'absence de plan de requalification de B en A, il est essentiel que l'ensemble des techniciens qui exercent des fonctions d'ingénieurs puissent bénéficier de la prime de responsabilité. Notamment, dans les nouvelles DRAAF XXL, rares sont ceux qui exercent sous la responsabilité directe d'un chef de service ; les critères doivent être adaptés à l'évolution des structures.

Prime informatique

Une prime spécifique peut être attribuée au titre de l'exercice des fonctions informatiques. L'octroi de cette prime est soumis à 4 conditions : être fonctionnaire ; être régulièrement affecté au traitement de l'information dans l'une des fonctions informatiques ; être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction ; avoir vu sa qualification (diplôme en informatique) reconnue. Une commission est en charge de définir la liste des diplômes reconnus, et le respect de ces 4 conditions par les agents souhaitant prétendre à cette prime.

Or, cette commission ne s'est plus réunie depuis plusieurs années.

Le SRH réalise en ce moment un travail de recensement des personnes dont le dossier doit être étudié par cette commission. La commission sera réunie dès qu'un nombre suffisant de dossiers sera à examiner.

La CFDT regrette la légèreté de l'administration sur ce sujet. Qu'est-ce qu'un « nombre suffisant » de dossiers ? La prime informatique étant mentionnée sur les fiches de postes sur lesquelles les agents candidatent, la commission devrait se réunir régulièrement quel que soit le nombre d'agents concernés, au risque d'un traitement inéquitable des agents, en lien notamment avec les récentes réformes des diplômes

universitaires (nécessitant de compléter la liste).

Formation initiale des techniciens

Pour les techniciens supérieurs principaux (T2), deux niveaux de recrutement coexistent : l'entrée directe dans le grade T2 par concours externe, ou l'avancement par concours interne ou liste d'aptitude à partir du grade de technicien supérieur (T1). Les premiers suivent une formation d'un an (8 mois de formation + 4 mois de stage) ; pour les seconds, l'article 1 de l'[arrêté du 30 juin 2014](#) leur permet, par dérogation, de suivre un parcours de professionnalisation de 7 à 8 semaines à la place de l'année de formation, sur la base d'une évaluation préalable.

Or, il ressort de ce dispositif que de nombreux T1 ayant obtenu le grade T2 par concours interne ne suivent pas cette formation de 7 à 8 semaines.

Pour la CFDT, cette situation est surprenante. Elle s'interroge sur les raisons pour lesquelles ces techniciens ne bénéficient pas de cette formation obligatoire, pourtant essentielle à la prise de fonctions.

L'administration indique qu'une réflexion sur l'ensemble du dispositif de formation va être menée afin d'améliorer la qualité des formations initiales des techniciens en vue de



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

faciliter la prise de poste des sortants de l'école.

La CFDT pose la question de la prise en compte des métiers des établissements publics dans la formation.

Le SRH répond que la formation des agents des établissements publics est dispensée par ces établissements dans le cadre de la formation spécifique d'adaptation à l'emploi et de la formation continue.

Études à paraître

Trois études conduites par l'observatoire des missions et des métiers (OMM) vont être publiées d'ici l'automne : gestion des compétences dans la filière technique au regard du renouvellement des générations ; les métiers de la santé et de la protection des végétaux ; l'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir.

Un [diaporama](#) présenté en séance met en valeur les axes d'améliorations suivants :

- renforcer l'attractivité des métiers techniques du ministère afin d'attirer et recruter des profils disposant de formations techniques en lien avec les métiers du MAA ;
- développer le contenu des formations au regard des nouveaux sujets à traiter dans les services du MAA (agroécologie, contrôle de délégation, animation de réseaux...) ;



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

- développer le tutorat, les échanges de pratiques, la formation continue associé à des cas pratiques ;
- formaliser des parcours professionnels types, renforcer la reconnaissance de l'expertise par la COSE et structurer les mobilités vers d'autres fonctions, opérateurs et ministères ;
- développer les réseaux de spécialistes afin de maintenir les compétences techniques rares ou pointues ;
- accompagner les projets de délégation ;
- anticiper les besoins en expertise.

Les axes d'amélioration confirment des pistes déjà évoquées par la CFDT sur ces sujets : reconnaissance de l'expertise, mise en place de réseaux d'expertise en appui des métiers, formation continue, tutorat et les échanges de pratiques...

La DGAL annonce que dès publication de l'étude sur les métiers de l'inspection en abattoir, un plan d'action sera présenté avec des propositions sur les compétences, les parcours professionnels, la continuité de service, le fonctionnement d'un abattoir, la reconnaissance et enfin les fortes attentes citoyennes. Un groupe de travail spécifique sur ce plan d'action sera organisé à l'automne.

La CFDT se félicite que la concertation sur l'avenir du corps



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

des TSMA s'engage enfin. Le chantier est vaste, et les questions conjoncturelles (Rifseep, avenir des CAP...) ne doivent plus servir de prétexte à reporter la réflexion de fond sur l'avenir des missions techniques et les parcours professionnels des collègues. Les enjeux liés au renouvellement des générations, à la grande diversité et à la pérennité des missions et à la multiplicité des employeurs doivent être pris en compte au bon niveau.

Vous souhaitez contribuer à ce chantier aux cotés de la CFDT ?
Vous avez des questions ? Besoin de renseignements complémentaires ? N'hésitez pas à [nous contacter](#).