

Parcours professionnels des TSMA : un dossier qui stagne encore... (groupe de travail du 6 novembre 2018)

Le groupe de travail portant sur les parcours professionnels des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) s'est réuni pour la 2^e fois le 6 novembre 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 et Stéphanie Clarenc.

Pour mémoire, 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 TSMA et de dresser des perspectives d'évolution.

Avant de dérouler l'ordre du jour, la CFDT a souhaité relever les points suivants :

« Monsieur le chef de service des ressources humaines,

Nous nous réunissons aujourd'hui pour ce deuxième groupe de travail sur le parcours des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture, sujet particulièrement important pour un ministère technique.

Force est de constater qu'à nouveau aucun ordre du jour n'a été transmis, aucun document n'est venu alimenter le sujet depuis le [premier groupe de travail \(11 juillet 2018\)](#) et les trois études de l'OMM en lien avec les réflexions de ce groupe n'ont pas été publiées.

Seule une annonce a été faite, sans surprise : le refus de la dérogation demandée à la DGAFP pour le passage au Rifseep de ce corps.

Si la CFDT est pleinement investie dans ces réflexions, il subsiste néanmoins UNE inconnue de taille pour laquelle la CFDT souhaite des réponses : c'est l'avenir des métiers du MAA. En d'autres termes : quelles sont les compétences à maintenir au ministère en charge de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt ?

La question des compétences à maintenir se pose notamment :
– en informatique, au regard de la politique d'externalisation menée par le MAA et des projets de décentralisation des données comme Ibis ;

- en forêt, avec l'avenir incertain de l'ONF et des missions au sein des DDT qui sont plus ou moins transférées au MTES (les missions sont transférées, mais quid de la formation ?) ;
- en santé des végétaux, avec la délégation des missions d'inspection ;
- en technique et économie agricole, avec une instruction des dossiers d'aides pour laquelle les « instruments informatiques » prennent le pas sur les compétences techniques des agents... quitte à conduire à des aberrations ;
- en police de l'eau, où certaines compétences sont nécessaires mais ne font plus l'objet de formations, par exemples en police de l'irrigation, ou pour les barrages et petites retenues...

Pour mener à bien ces réflexions sur le parcours professionnel depuis le recrutement, en passant par la formation, le déroulement de carrière et jusqu'au changement de corps, il est indispensable de bien identifier les besoins en compétences nécessaires au MAA.

L'identification de ces besoins doit également permettre au MAA de conduire à bien ses missions et apporter l'expertise technique nécessaire dans les services pour accompagner les transitions agronomique, écologique, numérique, énergétique, tout en soutenant les acteurs économiques de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt dans ces changements.

N'oublions pas d'ajouter que ce travail sur les parcours professionnels a également vocation à alimenter les réflexions sur l'attractivité des métiers, notamment en abattoir, qui constitue un enjeu majeur pour l'avenir de notre ministère technique.

Est-ce bien à ça que sera consacré le groupe de travail de ce matin ?

Pourrons-nous au moins partager des éléments de diagnostic concret en lien avec la feuille de route ministérielle ? »

Étude sur l'attractivité des métiers en abattoir

La publication de cette étude est en attente. En effet, le ministère souhaite finaliser les premiers éléments du plan d'actions qui découle de cette étude afin de publier les deux documents au même moment. Quant au plan d'actions, il comprendra des mesures qualitatives et quantitatives, le tout intégré dans une approche transversale qui couvrira l'ensemble du parcours professionnel en incluant l'attractivité des métiers en abattoir, la formation initiale et continue, ainsi que la diversification des missions sur les postes en abattoir.

Études sur les métiers de la santé et la

protection des végétaux et la gestion des compétences dans les filières techniques

La publication de ces deux études de l'OMM est prévue pour le début de l'année 2019. À ce stade, ces deux études ne sont pas assez opérationnelles. Des travaux complémentaires sont donc nécessaires. Le prochain groupe de travail prévu en février 2019 sera consacré à l'analyse de ces études.

Rifseep

Le Rifseep est un régime indemnitaire permettant de valoriser les fonctions exercées par les agents. Il doit être fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels et a vocation à remplacer les dispositifs indemnitaires actuels. Ce nouveau régime est constitué de deux piliers : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE est l'indemnité principale. Versée mensuellement, elle a pour objectif de mieux valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité principale dépendra de critères professionnels, mais prendra aussi en compte l'expérience professionnelle.

Le CIA est facultatif. Il pourra être versé en plus, pour « *tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir* », notamment via « *la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, principalement pour les agents* ».

relevant de la catégorie A », précise le décret. Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne devra pas excéder 12 % du plafond global du Rifseep en catégorie B.

À ce stade, le ministère a demandé à la DGAFP une bascule des TSMA sur ce dispositif à compter de janvier 2019. Sur les modalités d'application, la mise en place de l'IFSE suppose la détermination des groupes de fonctions exercées par les techniciens. Un projet de catégorisation des fonctions est actuellement réalisé par les IGAPS et doit être achevé pour réunir le 1^{er} groupe de travail, prévu à la fin du premier trimestre 2019.

La CFDT n'est pas surprise du refus de la DGAFP d'accorder une dérogation au Rifseep pour les corps techniques du MAA. Elle relève par contre que le MTES a obtenu une dérogation pour ses corps techniques (le temps de trouver une solution pour le versement de l'ISS) et demande qu'une attention particulière soit portée pour que le décalage de mise en œuvre entre les corps des deux ministères ne porte pas préjudice aux agents décroisés. La CFDT sera par ailleurs particulièrement vigilante pour que les modalités de mise en oeuvre garantissent la meilleure équité de traitement possible entre les agents, quel que soit leur employeur et notamment les opérateurs.

La CFDT note que le calendrier proposé par l'administration

pour la réflexion sur les groupes de fonctions est clairement incompatible avec une mise en place effective et rétroactive au 1^{er} janvier 2018 ; elle s'assurera que les modalités de calcul du solde des primes au 31 décembre 2018 correspondent bien au mode de calcul de la prime spéciale pour 2018.

La réflexion sur les groupes de fonction sera un exercice difficile, du fait que la prime spéciale se décline actuellement sur 11 à 13 niveaux et que les textes ne prévoient que 4 groupes de fonctions possibles. La CFDT tirera les leçons du dossier Rifseep des Ipef en cours d'instruction par la DGAFP pour que les TSMA puissent bénéficier du même dispositif.

État de corps des TSMA : effectifs en augmentation et engorgement du dernier grade

L'état de corps des TSMA pour l'année 2017 [a été publié](#) (intranet du MAA, nécessite une authentification).

L'effectif global des TSMA est en augmentation. Il comporte 5 735 agents pour un âge moyen de 47,7 ans.

Les secteurs d'emploi des techniciens sont majoritairement en services départementaux (plus de 70%).

La répartition géographique montre que l'Ouest concentre plus de TSMA que les autres régions, du fait d'un plus grand nombre d'abattoirs.

L'engorgement grade de technicien « en chef » (3^e grade) reste d'actualité avec près de 50 % des TSMA qui ont atteint ce grade sommital.

L'accès au corps se fait majoritairement par concours externe (39%), puis par détachement (19%) et par liste d'aptitude (17%).

Quant aux sorties du corps, en 2018, les départs en retraite en sont la raison principale. Vient ensuite l'accès au corps des IAE. À noter que les techniciens passent également le concours des attachés, plus accessible que celui des IAE.

La CFDT demande, dans le but d'alimenter les échanges de ce groupe de travail, d'obtenir des données plus précises sur la répartition des TSMA par domaine de compétence (informatique, police de l'eau, abattoir...) et sur le nombre d'agents qui plafonnent à l'échelon le plus haut du grade de technicien supérieur en chef.

Prime de responsabilité : assouplissement des critères mais peu d'élus

Les principes de la prime responsabilité ont été explicités

lors de la [première réunion](#) du groupe de travail.

Pour la campagne 2018, les critères d'éligibilité à cette prime ont été élargis aux techniciens en chef en position de N-2 par rapport au chef de service, s'ils encadrent au moins 3 personnes en DRAAF XXL.

En 2017, 119 agents du MAA ont bénéficié de cette prime : 72 agents du programme 215 et 42 agents du programme 206. Pour 2018, 11 agents supplémentaires bénéficieront de cette prime, dont 2 en DRAAF XXL, mais le nombre de sortants du dispositif (notamment par promotion dans le corps des IAE) n'est pas encore connu à ce stade.

À titre indicatif, la plus-value sur la prime spéciale dans le cadre de ce dispositif représente un bénéfice supplémentaire de 2 700 € bruts pour un technicien en chef au 8^e échelon (IM 529).

À noter que cette prime a vocation à être remplacée par le Rifseep.

Pour la CFDT, le nombre de bénéficiaires paraît faible au regard du nombre de techniciens qui exercent des fonctions d'ingénieurs dans les services du ministère de l'Agriculture, malgré l'assouplissement pour les DRAAF XXL. Elle veillera à la prise en compte de la reconnaissance de l'investissement de ces agents dans le cadre des réflexions sur le Rifseep.

Prime informatique : pas de réponse sur la mise en place de la commission

Les principes de la prime informatique, qui a été mise en place afin de rendre les postes en informatique attractifs, ont été rappelés dans le [cadre de la 1^{re} réunion](#) du groupe de travail.

Pour le SRH, il n'existe pas de besoin massif nécessitant de remettre en place la commission (par «besoin massif », le SRH entend « *plusieurs dizaines de demandes éligibles* »), mais il est en attente d'un retour du bureau métier pour permettre de confirmer ou d'infirmer cette estimation. Si la commission devait se réunir, la note de service associée devra être réactualisée. Pour 2018, le délai devient donc très court.

Par ailleurs, l'administration précise que le Rifseep a vocation à remplacer cette prime.

La CFDT précise que les récentes réformes des universités ont conduit à la création de nouveaux diplômes qu'il convient de faire valider par la commission, qui devrait donc être réunie chaque année, dès lors qu'un agent remplit les conditions pour prétendre à la prime. Le fait de ne pas réunir cette commission est discriminatoire vis-à-vis des agents qui sont en attente, par rapport à ceux qui en bénéficient... car leur seule « faute » est finalement d'avoir été diplômés quelques années plus tard !

Formation initiale : proposition d'une nouvelle formule

Situation actuelle :

- formation initiale du grade 1 (T1) : 5 à 6 semaines en discontinu ;
- formation initiale du grade 2 (T2) : 8 mois en continu.

Toutefois, certains techniciens T1 en formation passent le concours externe pour devenir T2. S'ils réussissent ce concours, ils bénéficient alors de la dérogation à la formation T2. De surcroît, dans les textes, le grade T2 n'est pas conditionné au suivi de la formation T2. Par conséquent, certains agents ne suivent pas la formation et acquièrent le grade T2 en ne cumulant que 5 semaines de formation au total.

Proposition de l'Infoma :

- formation initiale du grade 1 (T1) : 4 mois en continu ;
- formation initiale du grade 2 (T2) : 8 mois en continu.

L'ensemble des frais (hébergement week-end compris, repas, aller-retour) serait pris en charge par l'Infoma pour ces deux formations.

Il est également proposé d'avancer la rentrée des T2 au 15 septembre. De cette façon, l'agent T2 ex-T1, encore stagiaire T1 et ayant réussi le concours T2, sera tenu de suivre la formation T2 de 8 mois l'année suivante. Les autres T2 ex-T1

suivront la formation de professionnalisation de 5 à 6 semaines en discontinu. Ils auront ainsi suivi un total de 5 mois et demi de formation, auxquels s'ajoute un minimum de deux années d'expérience.

Les analyses juridiques sont en cours pour concrétiser ce dispositif et déterminer les modalités de gestion transitoire de deux promotions de T2 et l'obligation du suivi de la formation T2.

Parallèlement, le contenu des formations est en réflexion dans le cadre d'une étude menée par le CGAAER. L'objectif est que ces formations confèrent aux techniciens les bases nécessaires au regard des exigences réglementaires du domaine concerné.

Pour la CFDT, ce nouveau dispositif est plus satisfaisant que l'ancien. Sur le contenu des formations, pour être efficace, la réflexion doit intégrer les préconisations issues des 3 études de l'OMM et du plan d'actions abattoir.

Plan de requalification : les négociations sont en cours

Même si le ministre a changé, le ministère porte toujours une demande de plan de requalification des agents de catégorie B vers la catégorie A pour la filière technique.

Taux pro/pro : demande en cours pour l'année 2019

Les taux pro/pro sont annuels. Le MAA a donc formulé sa demande de taux pro/pro pour l'année 2019 auprès du guichet unique et les négociations sont en cours.

Brexit : recrutements à prévoir, mais sous quelle forme ?

Dans le cadre des négociations du Brexit, les frontières avec le Royaume-Uni se fermeront au 31 mars 2019. Les modalités de circulation des marchandises ne sont pas encore définies mais des contrôles à l'import et à l'export seront à déployer. Le ministère de l'Agriculture va donc devoir recruter rapidement des techniciens. Pour ce faire, les postes seront publiés dans le cadre de mobilités du 2^e cercle, pour une prise de poste plus rapide qu'en passant par les CAP. Ensuite, si ces postes ne sont pas pourvus par la mobilité, le recrutement par la voie contractuelle restera une piste.

Selon la CFDT, cette situation soulève à nouveau la difficulté de gestion des recrutements et la question de l'avenir de l'ensemble des contractuels du MAA affectés à des postes pérennes.

Le prochain groupe de travail, prévu en février 2019, portera sur l'analyse des 3 études de l'OMM. D'ici là, ces études, ainsi que le plan d'action abattoir, devraient être publiées.

Dans cette perspective, n'hésitez-pas à [nous contacter](#) pour vous faire part de vos réflexions ou questions.