

Déprécarisation : bilan 2016

Le groupe de travail portant sur le bilan 2016 de la déprécarisation s'est réuni le 5 septembre, sous la direction de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

La CFDT était représentée par Philippe Hedrich (SGEN-EAP), Frédéric Mahé et Pierre Jouvanceau (SPAgri-CFDT).

Analyse de la campagne 2016

Tous corps confondus, le nombre total de postes offerts s'est élevé à 657, pour un vivier de 1900 candidats potentiels (1100 au titre du 1^{er} vivier, 800 au titre du second). Or, le nombre de candidats admis à concourir est largement inférieur au nombre de postes : seulement 429 candidats. Le document remis par l'administration faisait état de 213 lauréats, mais les résultats n'étaient pas encore connus pour le corps des adjoints administratifs, les épreuves orales n'étant pas terminées au moment de la réunion du groupe de travail. Il est, finalement, de 251 reçus en liste principale, auxquels il faut ajouter 10 reçus en liste complémentaire (voir notre tableau en fin d'article).

En moyenne, plus d'un candidat sur deux est donc devenu lauréat, mais le nombre de postes pourvus est d'à peine 40%.

L'analyse par corps montre de fortes disparités. Le plan de déprécarisation 2016 s'adressait pour une part importante à l'enseignement, aux techniciens supérieurs et aux opérateurs. Or, ce sont les secteurs où le nombre d'inscrits est parmi les plus faibles. En moyenne, tous corps confondus, on compte 0,7 candidat pour un poste offert. Les cas extrêmes concernent le corps des ISPV (trois candidats pour un poste, 100 % des postes pourvus) et, à l'opposé, les 19 postes d'adjoints techniques proposés pour l'ONCFS et pour lesquels aucun candidat ne s'est déclaré.

Le taux global moyen de postes pourvus est de 38 %, avec des variations parfois très importantes selon les secteurs. Ainsi, tous les postes ont été pourvus pour le secteur formation-recherche (TFR et ATFR du supérieur) et chez les ISPV. A l'opposé, le résultat est inférieur à 30 % pour les adjoints techniques ou les attachés, et à 20 %, voire moins, pour les techniciens supérieurs et les PLPA.

Quant aux taux de réussite (ratio lauréats/candidats), il est lui aussi très variable : entre 30 % (ATFR du supérieur) et 100 % (TFR du technique, adjoints techniques), avec une moyenne à 59 %.

À noter que, pour les adjoints administratifs, le nombre de postes initialement prévu pour les opérateurs (50 postes, dont 42 pour l'ONCFS, pour lequel il n'y a eu qu'un seul candidat) n'a pas fait recette : seulement 9 lauréats. En revanche,

malgré seulement 13 postes ouverts pour le MAA, le nombre de lauréats dans ce secteur s'élève à 29, soit... 223% de réussite ! Comme indiqué en tête de cet article, ces résultats ont été communiqués postérieurement à la réunion du présent groupe de travail, et n'ont donc pas pu faire l'objet d'explications directes. La CFDT a donc saisi l'administration sur ces chiffres étonnants. Une fois les 13 postes MAA pourvus, que deviendront les 16 lauréats restants ? Seront-ils affectés chez les opérateurs ? Et sur quels critères s'effectuera la répartition ? Nous attendons toujours les explications du ministère à ce sujet.

Pour la CFDT, comme pour les autres organisations syndicales, le très faible nombre de candidats signale à l'évidence une forme d'inadéquation entre le cadre de la déprécarisation et la réalité du terrain. L'obligation de mobilité en cas de réussite, parfois double comme dans le corps enseignant (à l'issue du concours, puis à la titularisation), est sans nul doute un des freins les plus puissants à l'inscription aux concours. Mais la question de l'adéquation entre la forme du concours, assez « académique », et le vécu des candidats, relevant davantage de la pratique professionnelle, peut également être posée. Enfin, la formation mise en place, principalement orientée vers le dossier RAEP, est-elle suffisante pour préparer les candidats ?

L'administration reconnaît ne pas pouvoir expliquer cette



SPAGRI

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

désaffectation de candidats. Elle est consciente de la perte d'attractivité d'un certain nombre de métiers, qui pourrait en être une des causes. Mais elle réfute toute idée d'adaptation du concours, en rappelant que la déprécarisation doit respecter les règles d'entrée dans la fonction publique, y compris pour ce qui concerne la mobilité (même si, dans les faits, les situations des candidats sont examinées individuellement pour en réduire autant que possible les contraintes). Par ailleurs, pour ce qui est de l'évaluation, les jurys sont identiques à ceux des concours internes... et leurs décisions sont souveraines. Quant à la formation, le nombre d'inscrits est très faible (25 attachés, 95 IAE et 148 enseignants, par exemple) et, en outre, près d'un tiers des formés ne se présentent pas aux concours.

Abattoirs

La CFDT rappelle le problème de l'éternelle reconstitution du « stock » de contractuels dans les abattoirs. Le manque patent d'attractivité de ces métiers et les conditions de travail particulièrement difficiles augmentent la précarité et interdisent la constitution d'équipes pérennes. Par ailleurs, l'obligation faite aux ISPV ayant réussi le concours d'effectuer une mobilité renforce cette fragilité.

L'administration rappelle que le corps des ISPV est le seul



SPAGRI

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

de catégorie A+ à bénéficiaire du plan de déprécarisation, et que l'obligation de mobilité est liée à l'année de scolarité imposée après la réussite au concours. Les techniciens supérieurs sont, quant à eux, majoritairement affectés sur place. La DGAL reconnaît toutefois bien volontiers que le manque d'attractivité des métiers d'abattoir est un vrai problème, mais elle aurait tendance à considérer qu'il s'agit davantage d'un problème de communication à adapter aux changements sociétaux concernant l'alimentation carnée que d'un problème intrinsèquement lié aux conditions de travail...

Services d'économie agricole

Dans les SEA, nombre de contractuels recrutés pour faire face au surcroît de travail vont arriver au terme de leur contrat. Ils ne pourront ni voir leur contrat renouvelé, ni bénéficier du plan de déprécarisation. Les organisations syndicales dénoncent cette situation qui, outre ses implications humaines, va à l'évidence fragiliser les SEA, déjà dans une situation difficile.

L'administration reconnaît que la seule solution pour ces personnels sera de passer le concours (interne ou externe) de technicien supérieur qui aura lieu en février 2018 (inscriptions à partir d'octobre 2017). Une formation à distance sera mise en place sous la responsabilité d'AgroSup.

Les organisations syndicales demandent que les contractuels qui se seront inscrits au concours puissent bénéficier d'une prolongation temporaire de leur contrat au minimum jusqu'à la date de publication des résultats.

L'administration s'engage à en demander l'autorisation.

Perspectives 2018

Les postes ouverts au titre de la poursuite du plan de déprécarisation en 2018 seront annoncés au CTM budgétaire du 27 septembre 2017. Le groupe de travail devrait se réunir vers la mi-octobre pour examiner ces décisions et définir le calendrier.

N'hésitez pas à [nous contacter](#).

Liens utiles :

- pour l'enseignement agricole technique et supérieur : [compte rendu du groupe de travail déprécarisation](#), spécial enseignement, par le SGEN-EAP ;
- notre article sur le bilan de la première campagne de [déprécarisation 2013-2015](#) (notamment le tableau analytique en p. 6 de la pièce jointe).



SPAGRI

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

Tableau des résultats par corps pour l'exercice 2016 :

[Déprécarisation 2016 bilan SPAGRI](#)