

# Formation de préparation au concours interne 2020 de recrutement d'élèves IAE

Un concours interne pour le recrutement d'élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) sera ouvert au titre de l'année 2020 (il est prévu en mars 2020). Ce concours fera l'objet d'une note de service spécifique précisant les dates et modalités d'inscriptions ; la date de parution de cette note n'est pas encore connue.

**Cependant, un dispositif de formation est d'ores et déjà prévu.** En effet, la note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-303, en date du 17 avril 2019 (*disponible en fin de cet article*), informe de l'ouverture d'un dispositif de formation à compter du mois de septembre 2019. **Il est offert aux agents remplissant les conditions d'éligibilité au concours interne**, rappelées ci-dessous :

Peuvent faire acte de candidature les fonctionnaires et agents publics de l'État et de ses établissements publics qui justifient de **trois années au moins de services publics**, période de scolarité non comprise, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le concours est également ouvert aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale et aux candidats justifiant de trois ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2<sup>o</sup> de l'[article 19 de la loi du 11 janvier 1984](#), dans les conditions fixées par cet alinéa.

La note de service concernant le dispositif de formation :

[2019-303\\_final](#)

---

---

# IAE : avancement à la hors classe (2020) et échelon spécial (2019)

La note de service SG/SRH/SDCAR/2019-315, qui concerne la **promotion au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe (IAEHC)** au titre de l'année 2020 et la **promotion à l'échelon spécial** de ce grade au titre de l'année 2019, vient de paraître. **Vous la trouverez en bas de cet article.**

## Promotion au grade d'IAEHC

Pour mémoire, le grade d'IAEHC est un grade à accès fonctionnel, dit « GRAF », accessible au choix, sous réserve de comptabiliser une durée d'ancienneté suffisante dans le grade et d'occuper, ou d'avoir occupé au cours de sa carrière, certaines fonctions d'un niveau élevé de responsabilité. Le nombre d'IAEHC ne peut excéder **6 %** de l'effectif constaté (dit « réel ») des IAE à la date du 31 décembre 2019 (promotion au titre de 2020).

Pour être éligibles à la promotion au grade d'IAEHC, les agents doivent avoir atteint depuis au moins un an le 5<sup>e</sup> échelon du grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) et :

- soit être détachés ou avoir été détachés pendant au moins six années dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile (vivier 1) ;
- soit exercer ou avoir exercé pendant au moins huit années des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 (vivier 2).

Un 3<sup>e</sup> vivier concerne les IDAE pouvant justifier de trois ans d'ancienneté au 8<sup>e</sup> échelon de leur grade, s'ils ne sont pas éligibles au titre des deux premiers viviers, s'ils ont « *fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle* » et dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées.

Pour les trois viviers, la condition d'échelon est appréciée au plus tard à la date du 31 décembre 2020, et les fonctions occupées à la date du 15 décembre 2019.

Il revient à l'agent répondant aux critères d'éligibilité au grade d'IAEHC de remplir sa fiche de carrière et de la soumettre à sa hiérarchie, signée et accompagnée de tous les justificatifs requis pour attester des postes tenus (arrêtés d'affectation, organigrammes, fiches de poste, CV, etc.), **avant le 29 mai 2019**. Pour les agents éligibles au vivier 3, la transmission du CV est obligatoire.

### **Avancement à l'échelon spécial**

Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement à l'échelon spécial, au titre de 2018, les IAEHC justifiant, au plus tard au 31 décembre 2018, de trois années d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'IAEHC est lui aussi contingenté : ainsi les agents bénéficiant de l'échelon spécial ne peuvent excéder 20 % des effectifs d'IAEHC.

Il a été constaté lors des CAP des IAE examinant les dossiers pour les promotions au grade IAEHC au titre des années 2017 à 2019, un très faible nombre de dossiers présentés par des femmes, ainsi que de nombreux dossiers mal renseignés, ou ne correspondant pas aux critères des 3 viviers.

**Nos représentants sont à votre disposition pour vous aider à constituer votre dossier et le défendre en CAP.** Toutes les promotions seront examinées lors de la CAP des IAE à l'automne 2019, pour des promotions effectives au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

[2019-315\\_final](#)

---

---

# Changements de corps par liste d'aptitude (2019)

*[Mise à jour du 25 avril 2019 : rectification de la note de service concernant l'accès au corps des secrétaires administratifs.]*

Les notes de service concernant les **changements de corps par liste d'aptitude** au titre de l'année 2019 (2020 pour les IAE) viennent de paraître.

## Accès aux corps de :

- attachés d'administration ([note de service 2019-313](#)) ;
- secrétaires administratifs ([note de service 2019-310](#)) ;
- ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ([note de service 2019-311](#)) ;
- ingénieurs de recherche ([note de service 2019-316](#)) ;
- ingénieurs d'études ([note de service 2019-316](#)) ;
- assistants ingénieurs ([note de service 2019-316](#)) ;
- techniciens formation-recherche ([note de service 2019-316](#)) ;
- techniciens supérieurs ([note de service 2019-309](#)).

Le tableau ci-dessous donne pour chaque corps les conditions requises, les dates limites de dépôt de la demande, l'auteur de la demande (l'agent ou son supérieur hiérarchique).

La dernière colonne du tableau contient le **lien vers la note de service correspondante**, que nous vous invitons à consulter attentivement.

Le SPAGRI-CFDT se tient [à votre disposition pour tout renseignement complémentaire](#).

[Listes aptitude 2019](#)

---

## Attractivité des postes en abattoir : premières propositions d'actions

Le groupe de travail relatif à l'attractivité des postes en abattoir s'est réuni pour la première fois le 8 avril 2019. 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, Sandrine Sarles et Stéphanie Clarenc.

Ce groupe de travail s'inscrit dans le cadre de la [feuille de route sociale 2018](#) (*intranet du ministère, nécessite une authentification*) et prévoit de réaliser un plan d'actions suite à la publication de l'étude [OMM](#) relative à l'[attractivité des postes en abattoir](#) (*Pdf, 2,1 Mo*).

Cette première réunion a permis de présenter l'étude, ainsi que la méthodologie employée pour la réaliser. Le groupe de travail s'est ensuite concentré sur les recommandations formulées dans cette étude et sur les propositions de l'administration.

Pour la CFDT, cette étude de l'OMM est une première dans le sens où les organisations syndicales ont enfin été auditées. Toutefois, l'intervalle entre les auditions et la sortie du rapport a été long : 2 ans. Cet énorme décalage temporel entre le constat et la publication risque de biaiser le plan d'actions. La CFDT émet le souhait que les études soient publiées dans un délai maximum d'un an.

Sur le plan méthodologique, l'étude a démarré avec une pré-enquête, sous forme de questionnaire à tous les agents en abattoir. Il s'en est suivi des entretiens de terrain, sur la base d'un échantillonnage comprenant au moins un abattoir ayant fait l'objet de diffusions de vidéos par L214. Parallèlement, l'étude a été alimentée par les auditions des organisations syndicales et des échanges avec la DGAL. De même, des auxiliaires officiels (AO) et des vétérinaires officiels (VO) ont été associés au comité de pilotage.

Les recommandations sont présentées selon 6 axes :

1. Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir.
2. Accroître la reconnaissance.
3. Varier les caractéristiques des postes.

4. Renforcer la formation et optimiser les recrutements.
5. Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs.
6. Améliorer les conditions matérielles.

Les 3 premiers axes ont été présentés pendant ce groupe de travail. Les autres axes seront présentés dans une future réunion, à programmer en juin.

### **Axe 1 : les métiers en abattoir ont du sens, il faut les valoriser.**

En effet, ils ont pour objet de veiller au bien-être animal dans l'abattoir, de déceler les animaux malades et ainsi d'éviter les problèmes de santé humaine lors de la consommation de ces denrées animales. Afin de valoriser les métiers, les outils de communication proposés sont à la fois internes et externes.

#### **Les outils de communication externe**

Ils ont pour but d'une part de développer une image positive de ce métier auprès du grand public, d'autre part susciter de l'intérêt pour le travail en abattoir, via :

- une politique de communication moderne développée par l'Infoma, en lien avec la Dicom et la DGER (diffusion sur les réseaux sociaux avec des témoignages d'inspecteurs) ;
- un dispositif d'apprentissage des métiers en abattoir, porté par le ministère de l'Agriculture, comprenant une période sous contrat d'apprentissage, avec une possibilité de titularisation ;
- le développement de la représentation de la DDPP dans les salons étudiants afin de représenter les métiers de l'abattoir et du sanitaire, avec la mobilisation de la DRAAF, de la DGER, de la Dicom ;
- le développement de la communication sur [Chlorofil](#) afin de sensibiliser les enseignants à ces métiers (en lien avec la DGER) ;
- une classe préparatoire (20 places par an) développée par l'Infoma, s'adressant à des candidats sous conditions de ressources et d'inscription à Pôle emploi. Cette classe préparatoire permettrait d'alimenter 20 % des places du concours ;
- un dossier [FMR](#), en cours de constitution, dans le but d'associer la communauté de travail et d'élaborer un discours porteur de valeurs communes sur le sujet des abattoirs. Les fonds permettront de faire appel à une structure extérieure pour encadrer les débats et dégager ce discours commun.

#### **Les outils de communication interne**

L'objectif est de développer une image positive des métiers en abattoir au sein de la communauté de travail du ministère de l'Agriculture pour favoriser le recrutement de fonctionnaires sur ces postes.

Dans cet objectif, les liens entre la DD(CS)PP et les agents en abattoir sont à renforcer par :

- l'organisation de visites des abattoirs ;
- l'organisation d'échanges entre inspecteurs en DD(CS)PP et en abattoir ;
- la visite régulière des agents en abattoirs par les encadrants de la DD(CS)PP.

Le développement d'un fonctionnement en réseau est également une priorité et fait appel aux actions suivantes :

- la constitution d'une cartographie des abattoirs permettant d'identifier la typologie des abattoirs pour faciliter les échanges ;
- une diffusion plus large de la « *Newsletter Abattoirs* » ;
- une simplification des instructions en abattoir (le bureau des abattoirs de la DGAL est mobilisé sur le sujet).

La CFDT reconnaît l'intérêt de ces actions mais attire l'attention de l'administration sur les moyens humains nécessaires pour les mener à bien, en particulier pour communiquer lors des salons. En effet, compte tenu de la situation de sous-effectifs, les agents des abattoirs sont difficilement mobilisables. Il serait plus opportun de constituer un vivier d'agents, pas forcément en abattoir mais connaissant le métier, pour participer aux salons étudiants.

La CFDT insiste également sur le rapprochement nécessaire entre la DD(CS)PP et les abattoirs, de telle sorte que les agents en abattoir se sentent soutenus par leur structure de rattachement et développent une communauté de travail.

## **Axe 2 : pour une meilleure prise en compte des contraintes de ce travail**

### **Rémunération**

La rémunération des contractuels vétérinaires et des préposés sanitaires a été réévaluée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour les vétérinaires contractuels, cette révision a pour conséquence la revalorisation de 10 points du seuil indiciaire de recrutement. En moyenne, un agent travaillant à 100% et présent au 1<sup>er</sup> janvier 2018 bénéficie de 16 points d'indice complémentaires.

Pour les techniciens contractuels, le seuil de recrutement a été réévalué de 18 points ; il passe de l'indice 331 à 349. En moyenne, un agent travaillant à 100% et présent au 1<sup>er</sup> janvier 2018 bénéficie

de 18 points d'indice complémentaires.

La CFDT prend acte de ces dispositions, attendues de longue date ; [les moyens mobilisés semblent toutefois loin d'être à la hauteur des enjeux.](#)

Pour les ISPV, le barème des groupes de fonctions lié au Rifseep a permis de prendre en compte le travail en abattoir.

Pour les TSMA, le travail est en cours dans le cadre du passage au Rifseep. Notamment, les stagiaires (première année après la réussite du concours) bénéficieront également des primes.

### **Parcours professionnel**

Les postes en abattoirs doivent être reconnus dans le parcours professionnel de l'agent. Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer les rencontres avec les IGAPS. Parallèlement, la note de service relative aux parcours professionnels des catégories A, en cours de validation, crée la notion de « postes prioritaires » pour pallier les difficultés de recrutement, avec un parcours professionnel accéléré à la clé.

Pour les promotions des TSMA affectés en abattoir, qui sont souvent inférieures à celles des autres secteurs, il faudra sensibiliser les structures à la nécessité de valoriser les carrières des agents.

La formation des techniciens et le projet d'allongement de la durée de la formation T1 à 4 mois est également une action qui s'inscrit dans le parcours professionnel.

Pour la CFDT, la formation de 4 mois des T1 va permettre aux agents d'être bien formés au métier de technicien en abattoir et d'avoir des connaissances juridiques. Cette formation ira au-delà du métier en abattoir et offrira de meilleures perspectives professionnelles. De plus, elle allégera la phase de tutorat. La CFDT insiste pour que chaque agent qui débute en abattoir puisse aussi dérouler un parcours professionnel varié (DRAAF, DDPP, etc.).

En plus de ces propositions de l'administration, les organisations syndicales souhaitent ajouter la reconnaissance de « services actifs » pour le calcul de la retraite des agents qui font tout ou partie de leur carrière en abattoir.



L'administration se montre réservée sur cette question du fait de la réforme des retraites actuellement en cours. De même, il est difficile de prévoir l'avenir de la NBI ; un autre système pourrait être mis en place.

Pour les contractuels, le projet de loi fonction publique devrait également assouplir les possibilités de recrutement et les durées de contrats. L'objectif de l'administration est de permettre, au terme de 2 ans de CDD, la transformation en CDI à temps plein et non à 70 %, comme c'est le cas actuellement.

Pour les contractuels vétérinaires, le ministère de l'Agriculture étudie la faisabilité de contrats plus attractifs en termes de durée, en proposant directement des contrats d'un an ou deux plutôt que des CDD de quelques mois. Actuellement, les textes ne permettent pas de proposer un CDI tant que l'agent n'a pas effectué 6 ans de CDD.

La CFDT reconnaît les efforts faits par l'administration pour améliorer les parcours professionnels des titulaires et les conditions de recrutement des contractuels. Toutefois, les contractuels sont souvent recrutés en CDD sur des postes pourtant pérennes. L'absence de perspectives en termes de titularisation et de déroulement de carrière entraîne le départ des agents ; cette fuite de compétences pénalise l'ensemble de la communauté de travail. La CFDT attend des propositions permettant aux contractuels d'envisager un déroulement de carrière attractif au sein de la fonction publique.

La CFDT sera particulièrement attentive à la mise en œuvre de ce 2<sup>e</sup> axe et aux résultats des actions sur l'attractivité des postes en abattoir. Elle défend également une valorisation des parcours professionnels à la hauteur de l'engagement des agents ; elle portera cette demande dans les différents groupes de travail (Rifseep, chartes de gestion des corps, etc.) et des CAP.

### **Axe 3 : pour des postes plus enrichissants et une diminution des TMS**

L'objectif est de proposer aux agents des postes mixtes, à la fois en abattoir et en DDPP, de sorte qu'ils ne soient pas présents en continu sur la chaîne d'abattage.

Sur les missions hors chaînes, des démarches locales ont pu être mises en place, mais elles restent dépendantes des moyens humains, de la structure et de la volonté de la hiérarchie.

Selon la CFDT, la mise en place de cette action nécessite de la flexibilité dans les ETP affectés à ces missions, et par conséquent la création d'ETP supplémentaires en abattoir. Il est important de mettre en place des rotations de postes, qui permettraient de réduire le risque de TMS. Il est donc nécessaire d'accompagner également les agents par une formation appropriée.

Le retour d'expérience des abattoirs qui ont mis en place une rotation des postes montre que l'augmentation du nombre de postes et un changement profond d'organisation du travail entre abattoirs et DDPP sont des conditions essentielles à la réussite. Par exemple, un abattoir a dû passer de 14 à 19 ETP pour installer une rotation efficace, impactant de ce fait les missions dévolues à la DDPP.

Malgré ce constat très explicite, la DGAL indique qu'il n'est pas prévu de mettre à disposition des moyens supplémentaires.

La CFDT regrette cette occasion manquée pour la réduction significative des TMS, d'autant que la mixité des activités est aussi un enjeu pour les parcours professionnels. Doit-on comprendre que la souffrance au travail n'est pas une priorité pour le ministère ? La gestion court-termiste des plafonds d'emploi semble malheureusement à ce stade l'option retenue ; comment, dans cette optique, espérer inverser la tendance ?

N'hésitez pas à [nous faire part de votre retour d'expérience ou d'idées d'actions](#) à mettre en place.

---

## **Groupe de travail Rifseep IAE et TSMA (3 avril 2019)**

Les premières réunions du groupe de travail portant sur la mise en place du Rifseep pour les corps des IAE et des TSMA ont eu lieu le 3 avril 2019.

Ces deux réunions, organisées en format CAP, étaient animées par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH), et Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée respectivement par Nadou Cadic, Hélène Duchemin, Jean-Marc Faliszek et Jacques Moinard (groupe de travail IAE), Sébastien Amanieu, Gilles Verbeke et Jacques Moinard (groupe de travail TSMA).

Le compte rendu est disponible ci-dessous :

[Compte rendu GT Rifseep 3 avril 2019](#)

---

## **CAP des IAE (19 février 2019)**

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie le 19 février 2019, sous la présidence de Noémie Le Quellenec.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Stéphanie Clarenc, Hélène Duchemin, Lionel Richoilley, Gilles Vanpeteghem et Maurice Chalayer.

Les points principaux à l'ordre du jour ont concerné les mobilités et la liste d'aptitude.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !*

[DL CAP IAE 19 février 2019 - VDéf](#)

Compte rendu :

[CAP-Ensemble\\_CR CAP IAE\\_19fevrier2019](#)

---

# Concours interne de recrutement d'élèves IAE

Un concours interne pour le recrutement d'élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) est ouvert au titre de l'année 2019. Ce concours fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-905, publiée le 13 décembre 2018, **disponible en fin de cet article**.

## Candidatures

Peuvent faire acte de candidature les fonctionnaires et agents publics de l'État et de ses établissements publics qui justifient de **trois années au moins de services publics**, période de scolarité non comprise, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le concours est également ouvert aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale et aux candidats justifiant de trois ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2<sup>o</sup> de l'[article 19 de la loi du 11 janvier 1984](#), dans les conditions fixées par cet alinéa.

Le nombre de places offertes n'est pas encore fixé.

## Épreuves

Le concours comporte deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission.

### • Épreuves d'admissibilité :

- rédaction d'une note de synthèse à destination d'un public spécifié dans le sujet de l'épreuve écrite (durée 4 h, coefficient 3) ;
- rédaction d'un rapport mettant en exergue la problématique et les enjeux présentés dans le texte fourni et formulant un point de vue critique et argumenté par le candidat, en faisant notamment appel à des arguments relevant de différents registres techniques, scientifiques, économiques et/ou sociologiques (durée 3 h, coefficient 2).

Le référentiel des compétences figure en annexe 1 de la note de service.

• **Épreuves d'admission :**

- test d'anglais de compréhension écrite (QCM, durée 30 min, coefficient 2) ;
  - épreuve individuelle d'entretien oral devant un jury, sur la base d'un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (RAEP) non noté (durée 30 min, coefficient 4).
- Cette épreuve consiste en un exposé du candidat sur son parcours d'une durée de 10 minutes maximum et d'un entretien de 20 minutes minimum avec le jury destiné à évaluer l'aptitude du candidat à mobiliser, dans un environnement professionnel, les connaissances et les compétences acquises, à apprécier sa motivation et son adéquation avec les fonctions d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement.

À noter que les lauréats, nommés élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, sont astreints à une scolarité d'une durée maximum de trois ans à l'institut national supérieur des sciences agronomiques de l'alimentation et de l'environnement de Dijon (AgroSup Dijon). Toutefois, la formation a été réorganisée pour pouvoir être dispensée en 2 années.

**Calendrier**

- **Pré-inscriptions : du 10 janvier au 7 février 2019 inclus**, sur le site [www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr)
- Date limite de dépôt des confirmations d'inscription et des dossiers de candidature : 21 février 2019 dernier délai, le cachet de la Poste faisant foi.
- Épreuves écrites d'admissibilité : 28 mars 2019 à Cachan (94).
- Épreuves orales d'admission : à partir du 4 juin 2019 à Paris.

La note de service :

[2018-905\\_final](#)

---

---

# Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement : examen professionnel

La note de service concernant l'[accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement \(IAE\) par la voie de l'examen professionnel](#), au titre de 2018, vient de paraître.

**Vous la trouverez en bas de cet article.**

Sont concernés par cet examen professionnel :

- les cadres techniques de l'Office national des forêts justifiant de six années de services publics ;
- les techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, les techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts et les techniciens de l'environnement justifiant de huit années de services publics .

Les conditions requises sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé l'examen.

**> Le nombre de places offertes est de 30.**

Les candidats reçus à cet examen devront remplir les conditions de mobilité qui sont prévues par la circulaire du 18 juin 2014 relative à l'adaptation des règles de mobilité des agents de catégorie A (note de service [SG/SRH/SDMEC/2014-471](#) du 18 juin 2014, modifiée par la note de service [SG/SRH/SDMEC/2016-266](#)).

Comme rappelé dans la [charte de gestion des IAE](#), les lauréats devront suivre la formation "IAE et attaché(e) : cadres de proximité", obligatoire pour les agents promus par examen professionnel à partir de la promotion 2017.

## Épreuves

Une épreuve écrite d'admissibilité (durée 4 h, coef. 3) et une épreuve orale d'admission (durée 40 min, coef. 4).

L'épreuve écrite d'admissibilité porte sur un domaine choisi par le candidat lors de son inscription :

- mise en valeur agricole et industries agroalimentaires ;
- eaux, biodiversité et prévention des risques naturels ;
- mise en valeur de la forêt ;
- alimentation et santé animale et végétale, impact environnemental.

En outre, comme le statut particulier prévoit que les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement peuvent notamment être chargés de la gestion de l'information, cette spécificité sera prise en compte dans les sujets qui seront proposés à l'épreuve d'admissibilité.

L'épreuve orale porte sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle .

### Calendrier

- pré-inscription sur le site [www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr) : **du 7 septembre au 8 octobre 2018** ;
- date limite de retour du dossier d'inscription : **22 octobre 2018** ;
- épreuve écrite d'admissibilité : **8 janvier 2019** dans 18 centres d'examen (Ajaccio, Amiens, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort de France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Claude (Guadeloupe), Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre et Miquelon, Toulouse, Uvée).
- date limite d'envoi du dossier RAEP : **2 avril 2019** ;
- épreuve orale : **à partir du 20 mai 2019** à Paris.

### Formation

Plus de 250 inscriptions ont été reçues pour la préparation à l'épreuve écrite (voir la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2018-250](#) en date du 29 mars 2018). La date limite était fixée au 20 avril 2018.

[2018-653\\_final](#)

# IAE : avancement à la hors classe (2019) et échelon spécial (2018)

La note de service SG/SRH/SDCAR/2018-360, qui concerne la **promotion au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe (IAEHC)** au titre de l'année 2019 et la **promotion à l'échelon spécial** de ce grade au titre de l'année 2018, vient de paraître. **Vous la trouverez en bas de cet article.**

## Promotion au grade d'IAEHC

Pour mémoire, le grade d'IAEHC est un grade à accès fonctionnel, dit « GRAF », accessible au choix, sous réserve de comptabiliser une durée d'ancienneté suffisante dans le grade et d'occuper, ou d'avoir occupé au cours de sa carrière, certaines fonctions d'un niveau élevé de responsabilité. Le nombre d'IAEHC ne peut excéder 5 % de l'effectif constaté (dit « réel ») des IAE à la date du 31 décembre 2018 (promotion au titre de 2019).

Pour être éligibles à la promotion au grade d'IAEHC, les agents doivent avoir atteint depuis au moins un an le 5<sup>e</sup> échelon du grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) et :

- soit être détachés ou avoir été détachés pendant au moins six années dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile (vivier 1) ;
- soit exercer ou avoir exercé pendant au moins huit années des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 (vivier 2).

Un 3<sup>e</sup> vivier concerne les IDAE pouvant justifier de trois ans d'ancienneté au 8<sup>e</sup> échelon de leur grade, s'ils ne sont pas éligibles au titre des deux premiers viviers, s'ils « ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle » et dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées.



Pour les trois viviers, la condition d'échelon est appréciée au plus tard à la date du 31 décembre 2019, et les fonctions occupées à la date du 15 décembre 2018.

Il revient à l'agent répondant aux critères d'éligibilité au grade d'IAEHC de remplir sa fiche de carrière et de la soumettre à sa hiérarchie, signée et accompagnée de tous les justificatifs requis pour attester des postes tenus (arrêtés d'affectation, organigrammes, fiches de poste, CV, etc.), **avant le 29 mai 2018**.

Pour les agents éligibles au vivier 3, la transmission du CV est obligatoire.

### **Avancement à l'échelon spécial**

Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement à l'échelon spécial, au titre de 2018, les IAEHC justifiant, au plus tard au 31 décembre 2018, de trois années d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'IAEHC est lui aussi contingenté : ainsi les agents bénéficiant de l'échelon spécial ne peuvent excéder 20 % des effectifs d'IAEHC.

> Toutes les promotions seront examinées lors de la CAP des IAE à l'automne 2018, pour des promotions effectives au 1<sup>er</sup> juillet 2019. [Nos représentants sont à votre disposition](#) pour vous aider à constituer votre dossier et le défendre en CAP.

[2018-360\\_final](#)

---

## **Changements de corps par liste d'aptitude**

---

Les notes de service concernant les **changements de corps par liste d'aptitude** au titre de l'année 2018 (2019 pour les IAE) viennent de paraître.

**Accès aux corps de :**

- attachés d'administration ([note de service 2018-295](#)) ;
- secrétaires administratifs ([note de service 2018-303](#)) ;
- ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ([note de service 2018-301](#)) ;
- ingénieurs de recherche ([note de service 2018-302](#)) ;
- ingénieurs d'études ([note de service 2018-302](#)) ;
- assistants ingénieurs ([note de service 2018-302](#)) ;
- techniciens formation-recherche ([note de service 2018-302](#)) ;
- techniciens supérieurs ([note de service 2018-304](#)).

Le tableau ci-dessous donne pour chaque corps les conditions requises, les dates limites de dépôt de la demande, l'auteur de la demande (l'agent ou son supérieur hiérarchique).

La dernière colonne du tableau contient le **lien vers la note de service correspondante**, que nous vous invitons à consulter attentivement.

Le SPAGri-CFDT se tient [à votre disposition pour tout renseignement complémentaire](#).

[Listes aptitude 2018](#)

---

---

# Une charte de gestion pour le corps des IAE

[Article mis à jour le 18 janvier 2018.]

Par note de service SG/SRH/SDCAR/2017-823 du 18 octobre 2017, le ministère en charge de l'agriculture officialise la [charte de gestion pour le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement \(IAE\)](#).

Durant six mois, la CFDT a participé activement à tous les [groupes de travail](#) préparatoires à l'élaboration de la charte de gestion des IAE.

La charte traite de toute la carrière des IAE (recrutement, avancement, troisième niveau de grade à accès fonctionnel, contrats de fin de carrière...), en rappelant les textes et en proposant des règles partagées pour leur mise en œuvre. Elle rappelle le rôle prééminent de la CAP des IAE.

La CFDT salue cet important travail, qu'il serait utile d'étendre à d'autres corps (comme les TSMA et les attachés, par exemple) et souligne qu'il est important que les principes qui y sont rappelés soient appliqués par toutes les structures d'emploi des IAE.

S'agissant des conditions de promouvabilité au grade d'IDAE, la CFDT a particulièrement défendu, lors du [CTM du 6 juillet 2017](#), le cas des agents ayant accédé au corps par la voie des concours de déprécarisation, pour que la notion de « pivot » ne vienne pas retarder leur déroulement de carrière. À cet égard, la rédaction finale est satisfaisante car elle prévoit que *les « services publics accomplis [...] dans des fonctions équivalentes à celles des IAE sont considérés comme des services effectifs [...] pour l'avancement au grade. L'analyse des situations professionnelles antérieures par le réseau des IGAPS et la CAP nécessite, à cet égard, une étude au cas par cas. »*

Par ailleurs, nos interventions ont permis une meilleure prise en compte des intérêts des agents au cours de leur parcours professionnel :

— meilleure prise en compte des mobilités par détachement ou par disponibilité et du retour en position normale d'activité ;

— assouplissement de la « règle » (implicite) qui contraignait à rester en poste durant trois ans. Le texte de la charte énonce dorénavant les critères à prendre en compte au cas par cas pour déterminer la durée de service souhaitable dans un poste ;

— fin de l'obligation de mutation sur des postes cotés 2 pour bénéficier d'une promotion au grade d'IDAE en souscrivant un contrat de fin de carrière (CFC) court. La charte de gestion prévoit maintenant la possibilité d'obtenir un CFC court sur un poste classé 1, avec éventuellement une adaptation du contenu de la fiche de poste, sans solliciter l'avis de la CAP des IAE.

Le SPAgri-CFDT sera attentif à ce que la charte de gestion des IAE soit effectivement appliquée par toutes les structures d'emploi des IAE (MAA, MTES, établissements publics d'enseignement, opérateurs...).

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute question ou précision concernant la charte, ou pour vous accompagner dans votre parcours professionnel (mobilités, promotions ...).

N.B. Cette charte est également disponible sur l'[intranet du ministère](#) (accès réservé, nécessite une authentification).

---

## Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement : concours réservé et examen professionnel

[Article mis à jour le 11 janvier 2018]

Deux notes de service concernant l'**accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)** viennent de paraître :

— la note SG/SRH/SDDPRS/2017-724 concerne l'accès au corps des IAE par la voie du **concours réservé** ;

— la note SG/SRH/SDDPRS/2017-725 concerne l'accès au corps des IAE par la voie de l'**examen professionnel**, au titre de 2017.

Vous trouverez ces deux notes en bas de cet article.

## **Concours réservé d'accès au corps des IAE**

Sont concernés par ce concours les agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture et de ses établissements remplissant les conditions fixées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée. Ces conditions sont rappelées dans cette [note de service](#).

Ce concours réservé est destiné à pourvoir des emplois en administration centrale et dans les services déconcentrés du MAA ainsi que dans les établissements sous sa tutelle.

Le nombre de postes offerts est de 25, répartis de la façon suivante :

- en administration centrale, dans les services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture et dans les établissements d'enseignement agricole : 16 places ;
- à l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) : 2 places ;
- à FranceAgriMer (FAM) : 3 places ;
- à l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) : 3 places ;
- à l'Institut national de l'origine et de la qualité (Inao) : 1 place.

## **Examen professionnel d'accès au corps des IAE**

Sont concernés par cet examen professionnel :

- les cadres techniques de l'Office national des forêts justifiant de six années de services publics ;
- les techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, les techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts et les techniciens de l'environnement justifiant de huit années de services publics .

Les conditions requises sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé l'examen.

Le nombre de places offertes est de 25.

À noter que les lauréats devront suivre la formation « [IAE et attaché\(e\) : cadres de proximité](#) », obligatoire pour les agents promus par liste d'aptitude ou examen professionnel à partir de la promotion 2017.

## Épreuves

Le concours réservé et l'examen professionnel comportent une épreuve écrite d'admissibilité (durée 4 h) et une épreuve orale d'admission (durée 40 min).

L'épreuve écrite d'admissibilité porte sur un domaine choisi par le candidat lors de son inscription :

- mise en valeur agricole et industries agroalimentaires ;
- eaux, biodiversité et prévention des risques naturels ;
- mise en valeur de la forêt ;
- alimentation et santé animale et végétale, impact environnemental.

En outre, comme le statut particulier prévoit que les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement peuvent notamment être chargés de la gestion de l'information, cette spécificité sera prise en compte dans les sujets qui seront proposés à l'épreuve d'admissibilité.

L'épreuve orale porte sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle .

## Calendrier

### Pour les deux examens :

- pré-inscription sur le site [www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr) : **du 7 septembre au 8 octobre 2017** ;
- date limite de retour du dossier d'inscription : **23 octobre 2017** ;
- épreuve écrite d'admissibilité : **9 janvier 2018** dans 18 centres d'examen (Ajaccio, Amiens, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort de France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Claude (Guadeloupe), Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre et Miquelon, Toulouse, Uvéea).
- date limite d'envoi du dossier RAEP : **3 avril 2018** ;
- épreuve orale : à partir du **22 mai 2018** à Paris (concours réservé) et du **4 juin 2018** (examen professionnel).

## Formation

Plus de 300 inscriptions ont été reçues pour la préparation à l'épreuve écrite (note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-556 en date du 28 juin 2017). La date limite était fixée au 11 août 2017 (et non pas... 2011, comme indiqué dans les notes de service !), mais **les nouvelles demandes seront néanmoins prises en compte.**

La note de service « Concours réservé » :

[2017-724\\_final](#)

La note de service « Examen professionnel » :

[2017-725\\_final](#)

---

# Mise en place du grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe (IAEHC)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) bénéficie des mesures prévues par le protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

Dans ce cadre il a été créé un troisième grade à accès fonctionnel (GRAF) pour les IAE : le grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe, IAEHC.

Les conditions d'accès au grade d'IAEHC, ainsi que les modalités pratiques d'établissement des tableaux d'avancement pour 2017 et 2018, sont fixées par la note de service [SG/SRH/SDCAR/2017-682](#) du 16 août 2017, reproduite en fin de cet article.

Les conditions d'accès au grade d'IAEHC reposent sur la combinaison de conditions statutaires et fonctionnelles (parcours professionnel). Elles se traduisent par la **constitution de 3 viviers**.

### Vivier Condition statutaire

### Condition fonctionnelle

n° 1 au moins 1 an d'ancienneté au 5<sup>e</sup> échelon d'IDAE

- avoir été détaché pendant au moins 6 années dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015

- emploi type : chef de mission ou emploi de direction de l'administration de l'État.

n° 2 au moins 1 an d'ancienneté au 5<sup>e</sup> échelon d'IDAE

- avoir exercé au moins 8 années des fonctions de direction d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, avec un niveau élevé de responsabilité.

*Nota : la liste des fonctions sera fixée dans un arrêté à venir ; une liste indicative de fonctions est en annexe de la note de service.*

n° 3 3 ans d'ancienneté au 8<sup>e</sup> échelon d'IDAE

IDAE : valeur professionnelle exceptionnelle.

La condition d'échelon pour le 1<sup>er</sup>, le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> vivier est appréciée au 31 décembre de l'année 2017 pour le TA 2017 et au 31 décembre 2018 pour le TA 2018.

Les conditions d'ancienneté de services ainsi que les types de fonctions occupées sont appréciées au 15 décembre 2017 pour les TA 2017 et 2018.

Le volume total de promotions pour les années 2017 et 2018 reste à établir par le MAA.

Avant le 15 septembre 2017, il revient aux agents IDAE répondant aux critères d'éligibilité de remplir une fiche de carrière et de la soumettre à leur hiérarchie, signée et accompagnée de tous les justificatifs requis pour attester des postes tenus (arrêtés d'affectation, organigrammes, fiches de poste, CV...). Le modèle de fiche de carrière est en annexe de la note de service.

Au sein de chaque structure :

— les fiches de carrière sont validées au regard des pièces justificatives transmises ;

— les propositions d'avancement sont étudiées, pour chaque agent, entre la hiérarchie directe de



l'agent et le directeur (ou responsable) de la structure concernée ;

– les directeurs (ou responsables) informent les agents lorsqu'ils les proposent, mais également lorsqu'ils ne les proposent pas ;

– l'appréciation portée sur l'agent sur la fiche individuelle de proposition doit être argumentée, dans la mesure où les IGAPS et l'administration centrale l'utilisent pour procéder aux interclassements et dans le cadre des travaux des commissions administratives paritaires.

L'ensemble des promotions au titre des deux années 2017 et 2018 sera ainsi examiné lors d'une CAP spéciale unique qui se tiendra le 5 décembre 2017.

Le **calendrier prévisionnel** de suivi des dossiers jusqu'à la CAP est le suivant :

<b>Dates limites</b>	<b>Actions à mener</b>	<b>Acteurs</b>
15 septembre 2017	Rédaction des fiches carrières par les agents et transmission à la hiérarchie	IDAE éligibles à IAEHC
2 octobre 2017	Date limite d'envoi aux IGAPS ou aux établissements publics sous tutelle des fiches de carrière accompagnées des fiches de proposition	Responsables des structures d'affectation des IAE
Du 2 au 20 octobre 2017	Vérification de la promouvabilité et interclassement des agents proposés	IGAPS et établissements publics sous tutelle
20 octobre 2017	Date limite de remontée des propositions aux IGAPS référents du corps des IAE	IGAPS et établissements publics sous tutelle
17 novembre 2017	Transmission projet TA au SRH	IGAPS référent IAE
5 décembre 2017	CAP de promotion à IAEHC au titre de 2017 et de 2018	SRH

Le grade d'IAEHC coexiste avec le statut d'emploi fonctionnel de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement. L'accès au statut d'emploi de chef de mission repose sur les fonctions occupées par l'agent au moment de sa nomination. L'accès à IAEHC repose sur les fonctions exercées pendant une durée donnée. Le grade d'IAEHC permet ainsi de reconnaître et de valoriser un parcours. Contrairement au statut de chef de mission, la promotion au grade d'IAEHC est définitivement acquise.

Le [SPAgri est à votre disposition](#) pour vous accompagner dès la préparation de vos dossiers de demande de promotion, jusqu'à leur passage en CAP.

La note de service :

[2017-682\\_iae\\_hc](#)

---

## Comité technique ministériel du 6 juillet 2017 : relevé d'informations

Ce CTM a été ouvert par le nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Stéphane Travert, pour [un échange d'une heure trente avec les organisations syndicales](#).

Il était présidé par la secrétaire générale du ministère, Valérie Metrich-Hecquet, puis par Michel Magimel, son adjoint.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Géraldine Chadirat, Nadou Cadic et Denis van der Putten.

### **CHSCT-REA**

Les organisations syndicales ont souhaité interpeller l'administration sur le calendrier de travail concernant les modifications de l'article 14 de l'arrêté de mars 2012 sur les CHSCT dans l'enseignement agricole et la mise en place d'instances locales pour traiter des conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

L'administration indique que ce sujet sera revu à la rentrée, les changements au cabinet ministériel nécessitant de nouveaux arbitrages sur les projets de textes produits suite aux groupes de travail de ce printemps.

### **RIFSEEP pour les IPEF et les ISPV**

L'administration a considéré que les modalités d'adhésion au RIFSEEP pour les IPEF et pour les ISPV méritaient d'être approfondies en concertation avec la direction du budget. Les deux textes

---

seront proposés au prochain CTM.

### **Accord PPCR dans l'enseignement supérieur agricole**

Dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », PPCR, deux projets de décrets concernant le statut des maîtres de conférence et des professeurs sont présentés au CTM : un projet de décret modifiant le décret n°92-171 du 21 février 1992 concernant le statut et un projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 concernant l'échelonnement indiciaire.

— pour les maîtres de conférence, ces projets de décrets procèdent à la création d'un échelon spécial terminal, appelé « échelon exceptionnel », dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. Seuls pourront être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6<sup>e</sup> échelon de la hors classe. L'investissement dans la mission d'enseignement sera notamment pris en compte ;

— pour les professeurs, les projets de décrets créent par ailleurs un 7<sup>e</sup> échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs. Ce 7<sup>e</sup> échelon est situé en hors échelle B. Son accès s'effectuera par voie d'ancienneté.

Les dispositions de ces deux décrets modifiés entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

La CFDT est très favorable à la publication de ces deux textes.

### **Recrutement des ACEN : résultat de l'expertise**

En 2016, de nombreux contractuels de l'enseignement agricole public, ACEN, nouvellement recrutés ont connu des difficultés financières du fait d'un versement tardif de leur rémunération.

Afin d'améliorer la gestion de leur embauche et le versement de leur rémunération, la sous-direction des carrières et des rémunérations, SDCAR, a commandé un audit de processus à un cabinet d'étude. Il en découle un plan d'actions qui sera mis en œuvre en plusieurs phases, dès la rentrée 2017.

Parmi les mesures concrètes envisagées, on peut noter :

— mise en place d'un dossier unique de recrutement ;

- dématérialisation des fiches de paye à destination des agents ;
- anticipation du renouvellement des agents contractuels (ACEN) ;
- dématérialisation des demandes de principe pour les titulaires ;
- mise à disposition des directeurs des informations sur les fourchettes de rémunération des agents ;
- anticipation de la campagne de mobilité des contractuels et réduction des délais de publication des résultats CCP et CAP ;
- anticipation de l'expertise emploi-titulaire en généralisant la transmission de la demande des titulaires au plus tard au 30 septembre ;
- engagement d'une réflexion sur la mobilité des agents en CDI.

La CFDT considère qu'il est souhaitable que les agents puissent être rémunérés dès le premier mois de travail, en touchant une avance sur salaire si besoin. En tout état de cause, il est inadmissible que des agents soient payés avec un retard de deux, voire trois mois. Aussi, elle souhaite que le plan d'action soit mis en place très rapidement et demande un bilan de ce plan d'action peu après la rentrée 2017.

Par ailleurs, la CFDT souhaite également que des mesures soient prises pour mettre fin à la mobilité perpétuelle des ACEN en CDI. Seul le secteur de l'enseignement fait vivre ce calvaire à des CDI.

Le service des ressources humaines souhaite lui aussi avancer sur ce dossier spécifique.

### **Présentation de la charte de gestion des IAE**

Depuis six mois la CFDT a participé activement à tous les [groupes de travail](#) préparatoires à l'élaboration de la charte de gestion des IAE.

La charte traite de toute la carrière des IAE (PPCR, troisième niveau de grade à accès fonctionnel, contrats de fin de carrière...), en rappelant les textes et en proposant des principes d'application. Elle rappelle le rôle prééminent de la CAP des IAE.

La CFDT salue cet important travail, qu'il serait utile d'étendre à d'autres corps (comme les TSMA et

les attachés, par exemple) et souligne qu'il est important que les principes qui y sont rappelés soient appliqués par toutes les structures d'emploi des IAE (MTES, FAM, ASP, ONF...).

S'agissant des conditions de promouvabilité au grade d'IDAE et de la mise en place de la notion d'année « pivot », la CFDT note que le cas des agents ayant accédé au corps par la voie des concours de déprécarisation ou par intégration n'est pas abordé. Elle demande que cette notion, déjà très discutable dans les cas « classiques » de déroulements de carrière, ne soit pas applicable à ces agents, dont la diversité des parcours doit être reconnue et analysée au cas par cas.

Après débat, le sujet faisant l'objet de divergences de vues de la part de certaines organisations syndicales, l'administration accepte de revoir la rédaction du paragraphe concerné.

### **AGORHA : évolution prévisible**

Depuis sa mise en place, le logiciel de gestion des ressources humaines du ministère, Agorha, connaît des problèmes récurrents d'évolution et de dysfonctionnements.

En 2016, trois ministères ont basculé sur un système interministériel : RenoiRH. À l'horizon 2019, le MTES l'adoptera lui aussi. Au total, RenoiRH gèrera 120 000 dossiers agents, dont une part importante des agents des DDI.

Dans ces conditions, le ministère a fait réaliser une étude comparative sur les avantages et inconvénients des deux scénarios suivants :

- scénario 1 : continuité autour de la stabilisation et de l'évolution d'Agorha, ce qui assure une totale autonomie de gestion au ministère ;
- scénario 2 : bascule de la majorité du SIRH du MAA dans RenoiRH, ce qui permettrait la simplification des échanges entre ministères (documentation, dossiers des agents...) et de générer des économies.

Le choix entre les deux scénarios se fera à l'automne 2017. Si la bascule vers RenoiRH était retenue, sa mise en œuvre se ferait au cours du troisième trimestre 2019.

Pour la CFDT, il est important de ne pas retomber dans les mêmes écueils que depuis 2012. La robustesse et la souplesse de RenoiRH doivent être évaluées. Si les services rendus aux agents par

les deux systèmes sont équivalents, c'est l'avis des utilisateurs du SIRH du MAA qui doit prévaloir ; en tout état de cause, leurs besoins en formation devront être anticipés.

### **Bilan de la mise en œuvre du télétravail**

La CFDT apprécie le [travail d'enquête](#) réalisé pour présenter ce bilan, qui couvre uniquement les services du MAA, hors DDI. Elle souligne la frilosité de certaines directions dans l'application de ce droit pour les agents. Elle rapporte que [les motifs de refus opposés aux demandes des agents sont parfois irrecevables](#).

La CFDT estime qu'une harmonisation des critères de réponse aux demandes des agents devrait permettre une plus grande équité de traitement entre les agents du ministère. Elle souhaite que ces critères soient aussi étendus aux agents en DDI.

La CFDT demande que cette enquête soit pérennisée, approfondie (évolution dans le temps et par type de structure) et incluse dans le bilan social du ministère.

L'administration ne voit pas d'inconvénient à valoriser cette « photographie » du télétravail au MAA dans le bilan social.

### **Point d'actualité sur les inspections dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments**

#### **– Alim'confiance**

[Alim'confiance](#) est un dispositif de communication en direction des consommateurs, pour les informer des résultats des contrôles sanitaires en remise directe. Quoiqu'Alim'confiance puisse valoriser le travail des agents qui effectuent des contrôles sanitaires sur le terrain, la CFDT s'interroge sur la situation délicate dans laquelle ce dispositif les place : les administrations qui pilotent les contrôles donnent des consignes divergentes qui amènent à des incompréhensions entre collègues et à des différends avec les professionnels contrôlés.

La CFDT demande d'une part que la concertation entre toutes les parties prenantes du dispositif de contrôle soit renforcée et d'autre part que le dispositif d'affichage des résultats soit sincère et complet vis-à-vis du consommateur. Par exemple, est-il souhaitable d'afficher un *smiley* « très satisfaisant » s'agissant des conditions d'hygiène, si par ailleurs d'autres contrôles ont révélé un manque de loyauté (fraude) ? Ne pourrait-on pas se limiter à une mise en ligne des résultats où des explications permettraient d'éviter toute interprétation erronée ?

À l'initiative de la DGAL, des rencontres régionales sont organisées depuis un mois avec l'appui de DRAAF volontaires. Tous les agents des DD(CS)PP sont invités à y participer. Quatre ont été réalisées en juin, quatre sont programmées à la rentrée, dans le but d'échanger sur les difficultés rencontrées sur le terrain et d'harmoniser les pratiques. Toutes les régions seront visitées d'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

La CFDT attire aussi l'attention sur les difficultés que pourraient connaître les services devant un éventuel afflux de demandes de « recontrôle » de la part des professionnels qui chercheraient à obtenir un meilleur *smiley*, après mise en œuvre des mesures correctives. Une évaluation du dispositif semble donc nécessaire à court terme.

L'administration indique qu'une évaluation est prévue en 2018.

#### **– Prise en compte des dispositifs d'agrément dans le contrôle sanitaire agro-alimentaire**

Suite à une interpellation de la CFDT lors du CTM du 23 mars 2017 concernant un audit programmé en mars à la DDPP du Finistère, la DGAL a produit une [note explicative](#) présentée en séance.

Les contrôles officiels de la qualité sanitaire des denrées alimentaires sont programmés à partir d'une analyse de risque pour laquelle les inspecteurs s'appuient sur tous les documents disponibles permettant de faciliter l'accomplissement de leurs missions, dont notamment les résultats des audits menés sur la base de dispositifs privés de certification (1 200 établissements concernés sur les 22 000 assujettis). Les dispositifs privés suivent un référentiel dont l'objectif est la mise en place d'un plan de maîtrise sanitaire, lequel est audité pour vérifier son efficacité.

L'administration envisage d'étudier comment ces éléments peuvent être pris en compte dans la stratégie globale de contrôles officiels, depuis leur réalisation jusqu'à une possible prise en compte dans la programmation des contrôles. Le temps qui pourrait être gagné sur les plus grosses entreprises serait redéployé pour renforcer les contrôles sur les plus petites. Les inspecteurs ne feront pas moins de contrôles et ils seront également amenés à faire des contrôles de second niveau auprès des certificateurs.

C'est un système « gagnant-gagnant » qui peut éviter aux organismes certificateurs de certifier une entreprise qui serait prise en défaut par les services de contrôle du MAA.

La CFDT estime que l'échange de données dans le cadre des audits privés et des contrôles officiels est positif. Néanmoins, la CFDT pense souhaitable que les contrôles officiels soient assurés par des fonctionnaires pour garantir l'impartialité des avis. La CFDT estime que les agents doivent conserver la maîtrise de leurs activités de contrôle. La CFDT souligne que, quelle que soit l'évolution des démarches de contrôle, il est indispensable que l'État conserve toute son expertise technique.

### **Retraites de l'État**

Les agents relevant du régime des retraites de l'État disposeront à compter du mois d'octobre 2017 d'un espace numérique sécurisé personnel, [ENSAP](#), leur permettant de consulter, de vérifier et faire corriger leur compte individuel retraite, CIR.

Cette évolution du parcours usager n'a pas d'incidence sur l'organisation des services du MAA (bureau des pensions) quant à la procédure de liquidation des pensions : l'arrêté de radiation et le traitement des invalidités restent de sa compétence.

La demande de retraite est de l'initiative de l'agent. Sur ce dernier point, la demande de départ en retraite sera dématérialisée au second semestre 2017, afin d'alléger la procédure pour les intéressés et de sécuriser les transmissions d'informations vers le service des retraites de l'État, SRE et les employeurs.

Une communication en direction de tous les agents fonctionnaires relevant de la communauté de travail du ministère de l'agriculture est prévue par note de service et lettre Info#RH, afin de présenter cette nouvelle offre de services et ses modalités pratiques.

### **Questions diverses**

1) La CFDT souhaite connaître l'**avenir des textes** présentés aux instances paritaires et **non encore parus** : la création du corps des directeurs d'EPL, les modifications du statut d'emploi des inspecteurs de l'enseignement agricole, le PPCR des enseignants-chercheurs.

L'administration attend l'arbitrage du ministre sur les statuts des directeurs. Elle nous informe que le texte de création d'un statut d'emploi pour les inspecteurs est dans le circuit administratif mais que tous les textes en cours sont en instance suite au changement de mandature.

2) Comme les résultats du **baromètre social des DDI** ont été restitués auprès de chaque ministère



pour leurs agents, la CFDT demande ce qu'il en est au MAA.

L'administration indique que ces résultats seront présentés en septembre aux organisations syndicales dans un groupe de travail spécifique.

Le baromètre social du MAA, prévu initialement ce printemps, devrait être lancé en septembre.

3) La CFDT s'interroge sur les conditions pratiques de **retour des agents de la DPMA au ministère de l'Agriculture** : modalités du travail interministériel, notamment pour la gestion des fonds européens, niveau de souplesse pour postuler à des emplois du MTES.

La décision du retour de la DPMA au MAA est très récente. L'administration souligne que son décret d'attribution est inchangé. Les missions restent les mêmes, donc les relations avec d'autres directions seront sans changement, d'autant que leur implantation géographique à La Défense n'est pas remise en cause.

Pour l'administration, ces agents ont l'habitude de passer d'un ministère à l'autre. Comme la DPMA a un faible effectif, il sera fait un examen au cas par cas des demandes de mobilité, pour éviter notamment les écueils liés au compteur interministériel. Toutefois, le compteur s'appliquera pour les nouveaux arrivants à la DPMA.

4) **ZUS** : Les agents relevant d'un corps du ministère chargé de l'agriculture ayant été affectés dans une structure située en zone urbaine sensible, ZUS, entre le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et le 31 décembre 2014 ont été invités par note de service (SG/SRH/SDMEC/2016-398 du 12 mai 2016) à se faire recenser en vue de pouvoir prétendre aux avantages spécifiques d'ancienneté, ASA, accordés aux agents de l'État affectés dans les quartiers urbains difficiles, en vertu du décret n° 95-313 du 21 mars 1995.

Dans ce cadre, le MAA a reçu 475 demandes portant sur 738 périodes. À ce stade, 36 dossiers ont été rejetés et le reste est traité en commençant par les dossiers des agents proches de la retraite.

5) **Attractivité des postes** :

— considérant que certains types de postes sont très peu attractifs, l'administration indique qu'une campagne de communication est en réflexion afin d'attirer des candidats sur ces postes, notamment pour les métiers de techniciens et d'enseignants ;

— par ailleurs, dans certaines directions départementales, des embauches d'agents contractuels sont faites sur des postes d'encadrement intermédiaire, dans l'objectif de stabiliser les équipes particulièrement touchées par des vacances de postes, notamment dans les SEA.

Pour toute question, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

---

## **Première année du RIFSEEP au MAA : quel bilan pour les agents ? Quels changements en 2017 ?**

Le 20 juin 2017, un groupe de travail du CTM s'est réuni pour dresser le bilan de la première année de mise en place du RIFSEEP au MAA.

La séance était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, assisté de Bertrand Mullartz et Noémie Le Quellenec.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (DDT31), Sybille Gantois (ASP Hauts-de-France), Martine Girard (LPA La Tour du Pin) et Eric Guibert (EPLEFPA Toulouse).

### **Calendrier**

Les éléments concernant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au MAA en 2016 sont récapitulées dans la note de service [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#) pour les administrateurs civils, les assistants de service social des administrations de l'État, les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs.

S'agissant des corps de catégories C, une note spécifique ([SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016](#)) a été réalisée pour les corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et leur statut d'emploi et des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics.

La mise en œuvre du nouveau régime a été opérée progressivement pour les agents affectés au MAAF, en fonction de leur corps :

- au 1er juillet 2015 pour les administrateurs civils ;
- au 1er janvier 2016 pour les assistants de service social des administrations de l'État, ainsi que les inspecteurs généraux de l'agriculture ;
- en mai 2016 pour les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 ;
- en novembre 2016 pour les corps de catégorie C, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 .

Pour la suite, la bascule au RIFSEEP se fera à effet rétroactif au 1er janvier 2017 pour les corps d'ISPV et IPEF avec mise en œuvre effective en paye à l'automne 2017. La filière formation-recherche sera concernée le 1er septembre 2017. Enfin, les textes pour les IAE et les TSMA seront préparés à l'automne pour une mise en place au 1er janvier 2018.

## **Bilan 2016**

Pour chaque catégorie, le bilan présenté est basé sur la population d'agents présents dans le corps en 2015 et encore présents en 2016.

On constate des pourcentages élevés d'agents qui ont perçu un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015 : 11 % des catégories C , 16,4 % des secrétaires administratifs et 13,6 % des attachés. Les causes sont multiples : incidence du demi-traitement en cas de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, CLD...), mobilité (changement de secteur d'activité : administration centrale vers service déconcentré par exemple) et des départs en retraite en cours d'année.

Pour les catégories C, l'objectif de répartition de 50 % entre le G1 et le G2 a été respecté. Le choix du MAA a été d'harmoniser le régime indemnitaire des corps et des secteur d'emploi pour amener un rééquilibrage entre les secteurs « enseignement » et « services déconcentrés ».

La CFDT souhaiterait avoir un comparatif entre le réalisé 2016 et la projection réalisée par le MAA en juillet 2016 concernant la répartition des groupes de fonction par secteur d'activité.

Pour ce qui est des attachés, la CFDT s'interroge sur la situation des chefs de mission qui ne figurent pas dans le bilan communiqué par l'administration.

### **Recours des agents**

Le nombre de recours 2016 est de :

- 17 pour les attachés dont 7 concernant le groupe fonction ;
- 56 pour les SA, dont 18 concernant le groupe fonction ;
- 36 pour les adjoints administratifs dont 27 concernant le groupe fonction

L'administration souhaitait étudier en CAP uniquement les recours concernant la perte indemnitaire.

Les organisations syndicales ont demandé que tous les recours soient étudiés en CAP. Les cas d'agents subissant une perte indemnitaire ont été étudiés lors des CAP de printemps (attachés et secrétaires administratifs). En revanche, l'administration a mis en expertise, et reporté, les dossiers concernant la classification dans les groupes de fonctions.

L'administration confirme que tous les recours restants seront expertisés aux prochaines CAP de septembre et novembre 2017.

La CFDT a fait remarquer que la mise en œuvre du RIFSEEP a été faite dans la précipitation sans explication aux agents. Une information des agents sur le calendrier d'examen de leurs recours est également sollicitée.

L'administration en est consciente et demandera qu'une nouvelle information soit donnée aux agents

via les IGAPS et les directeurs de structures.

### **Projet de note de service** amendant la NS [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#)

Cette nouvelle note de service (NS) permettra de consolider les barèmes et concerne tous les corps déjà passés au RIFSEEP excepté les catégories C (du fait des nouvelles règles de gestion par rapport à PPCR et au passage de 4 à 3 grades). Cette NS a vocation à se stabiliser puis être pérennisée ; *a contrario*, la NS dite « de campagne » sortira chaque année, avec des spécificités.

#### **• Chapitre sur le fonctionnement RIFSEEP**

La garantie individuelle (GI) est enclenchée lors de la bascule et reste pérenne. La GI est amenée à rester tant qu'il n'y a pas de changement de fonction apportant une situation plus favorable pour l'agent.

Les changements proposés dans cette NS sont à la marge et ont pour objectif de tenir compte de la réforme territoriale ayant conduit à la création de DRAAF XXL. Le projet tient compte des nouveaux périmètres et des distances, ainsi que de la complexité liée au travail dans des unités multi-sites, et avec un partenariat élargi. À cela s'ajoute la possibilité pour chaque DRAAF de valoriser 5 chefs de mission « à enjeux » pour le corps des attachés.

La CFDT a demandé pourquoi le MAA faisait une cotation en 3 groupes pour les chefs de service, et a souligné la difficulté des chefs de services qui ne disposent pas d'une équipe étoffée pour assurer des missions d'autant plus complexes qu'elles sont à l'interface de plusieurs ministères (exemple des secrétaires généraux des DDCSPP). Le seul critère de taille conduisant à « déclasser » ces postes en G3 ne paraît pas pertinent. Une analyse des fonctions dans le cadre d'un dialogue social local pourrait consolider celle de l'administration centrale, tout en prenant mieux en compte les spécificités de certaines structures (exemple des responsables de site dans l'enseignement agricole), ou de certains postes à enjeux.

Ainsi, la CFDT souhaiterait une prise en compte de l'expertise dans la reconnaissance faite aux agents à travers leur groupe de fonctions (et pas seulement des critères de management) dans toutes les structures du MAA.

L'administration présente le dispositif des 5 postes à enjeux prévus dans les DRAAF XXL comme une réponse à cette préoccupation, dans la mesure où cela permet d'avoir une plus grande marge de manœuvre et plus de flexibilité au regard des cas particuliers.

La CFDT relève néanmoins à titre d'exemple, quelques cas à prévoir à l'avenir :

- les EPL technologiques qui sont souvent d'une gestion plus complexe (multi-sites) que l'enseignement supérieur ;
- certains SA qui sont chargés de la coopération internationale dans les EPL et ont des fonctions complexes qui ne sont pas reconnues dans le groupe de fonction ;
- certains nouveaux métiers où il est demandé une expertise particulière au sens d'une compétence complexe (différent de l'expérience).

La demande de reconnaissance de l'encadrement intermédiaire dans les « grands EPL » avec plusieurs sites distincts sera étudiée par l'administration.

• **Chapitre sur le barème RIFSEEP**

Les agents logés par « nécessité absolue de service - NAS » voient leur IFSE dotée d'un montant d'environ 1/3 moins élevé que leurs homologues non logés car la DGAFP considère le logement comme un avantage en nature devant être pris en compte dans la rémunération.

En toute logique, le CIA ne devrait pas être impacté, l'avantage en nature étant déconnecté de la notion de valeur de service.

La CFDT note que la situation de ces agents s'améliore par rapport à la situation précédente, où le régime indemnitaire des agents logés par NAS était diminué de moitié. Elle précise aussi que le malaise des agents concernés n'est pas tant lié à la rémunération indemnitaire qu'au fait d'être « corvéables à merci », nuits et week-ends, y compris pour des interventions sur les exploitations des lycées, qui sont éventuellement sans aucun rapport avec leur savoir-faire. La demande des personnels logés par NAS est donc prioritairement orientée vers une meilleure régulation des sollicitations qui leur sont faites pendant les astreintes.

- **Chapitre sur les garanties (annexe IV)**

La nouveauté introduite par le projet de note de service concerne les agents ayant touché une part CIA très élevée en 2016 : la part supérieure à 200 % du taux de base sera transformée en « garantie indemnitaire - complément IFSE ».

À la demande des organisations syndicales, la note sera enrichie d'exemples, pour une meilleure compréhension du dispositif, notamment pour expliciter les cas de mobilité entre secteurs d'activités, et les décotes appliquées dans le cas d'une mutation, depuis l'administration centrale vers un service déconcentré par exemple.

- **Chapitre sur les modalités de recours RIFSEEP (annexe VI)**

L'administration a envoyé aux OS la veille au soir de la réunion une annexe à la NS précisant les nouvelles modalités de recours RIFSEEP. Cette annexe sera également ajoutée à la NS [SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016](#) pour les catégories C.

Cette annexe a pour objectif d'éviter qu'un nombre trop important de recours soient étudiés en CAP et d'alléger la procédure. Ainsi l'administration propose que les agents puissent faire une saisine directement à leur hiérarchie pour contester un classement dans le groupe de fonction. Cette demande d'expertise locale en lien avec l'IGAPS permettrait de gagner du temps et de régler un certain nombre de situations par le dialogue, en donnant une réponse formelle à l'agent *via* la MAPS. En cas de réponse défavorable, l'agent aura dans un second temps la possibilité de saisir le président de la CAP.

### **Notes de service dites « de campagnes » pour la modulation indemnitaire 2017**

Les corps qui adhéreront au RIFSEEP au 1er janvier 2018 (IAE et TSMA) se verront appliquer les mêmes modalités (modulation de la prime spéciale) qu'en 2016.

Les corps qui entreront tardivement en 2017 dans le dispositif RIFSEEP se verront appliquer le taux de base du CIA, sans modulation (pas de campagne). Il s'agit des IPEF, ISPV et TFR.

Pour les catégories C, le CIA sera neutralisé à 100 %, comme en 2016. Il est précisé que les agents qui ont changé de grade (AA1 et AP2 fusionnés en C2) bénéficieront d'une garantie du montant servi auparavant.

Les organisations syndicales réclament une révision de la note de service spécifique des catégories C prenant en compte les 3 nouveaux grades (C1, C2, C3), la garantie ne

pouvant être considérée que comme une solution transitoire.

Pour les SA et les attachés, il n'y aura pas de préciput en 2017. Néanmoins, les services bénéficieront de plus grandes marges de manœuvre car ils ne seront plus dans l'obligation d'employer une partie de leur dotation de CIA pour maintenir le montant servi aux agents (du fait de la transformation en garantie indemnitaire-complément IFSE).

Vos représentants en CAP et la permanence CFDT sont à votre disposition pour toute question. N'hésitez pas à nous [contacter](#) !

---

## Une charte de gestion pour les IAE

Le 31 mai 2017, le SPAGRI-CFDT a participé pour la troisième fois au groupe de travail du CTM pour la création d'une charte de gestion des IAE.

Ce groupe de travail était à nouveau présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA, en présence des IGAPS référents pour le corps des IAE.

Le [2 mars](#), le [5 avril](#) et le 31 mai nos interventions ont permis une meilleure prise en compte des intérêts des agents au cours de leur parcours professionnel :

- conforter la possibilité des recrutements par concours réservé pour les agents contractuels, tant que le cadre réglementaire le permet ;
- permettre des conditions satisfaisantes de promouvabilité au grade d'IDAE pour les agents issus des concours de déprécarisation (prise en compte de la carrière avant titularisation) ;
- meilleure prise en compte des mobilités par détachement ou par disponibilité et du retour en position normale d'activité ;
- assouplissement de la « règle » (implicite) qui contraignait à rester en poste durant trois ans. Le



texte de la charte énonce dorénavant les critères à prendre en compte au cas par cas pour déterminer la durée de service souhaitable dans un poste ;

— fin de l'obligation de mutation sur des postes cotés 2 pour bénéficier d'une promotion au grade d'IDAE en souscrivant un contrat de fin de carrière court. La charte de gestion prévoit maintenant la possibilité d'obtenir un CFC court sur un poste classé 1, avec éventuellement une adaptation du contenu de la fiche de poste, sans solliciter l'avis de la CAP des IAE ;

— prise en compte de la demande pour que la CAP des IAE soit compétente pour rendre un avis sur les demandes de mobilités des TSMA dans le cadre d'une promotion interne (lauréat d'examen professionnel ou liste d'aptitude).

Avant la validation de cette nouvelle charte en CTM, nous relancerons le débat pour :

— l'harmonisation par le haut de la liste des fonctions éligibles pour l'accès des IAE au grade hors classe avec celles en cours d'écriture au MTES pour les ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) et les ingénieurs des mines ;

— une meilleure considération du parcours professionnel des IAE dans l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur.

Le SPAGRI-CFDT sera attentif à ce que la charte de gestion des IAE soit effectivement appliquée par toutes leurs structures d'emploi (MTES, FranceAgrimer, Anses, ASP, ONF, agences de l'Eau...).

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à [contacter vos référents pour les filières techniques](#) : Géraldine Chadirat et Denis van der Putten.

---

## Mobilité intercycle A+ au ministère de la

## Transition écologique et solidaire

Le ministère de la Transition écologique et solidaire (MTES, ex-MEEM) renouvelle ce printemps l'expérience de fin 2016 en publiant une liste de postes vacants, qui présentent une certaine urgence à pourvoir.

Cette campagne inter-cycles doit permettre une mobilité rapide à la fois pour les agents et pour les services, sans devoir attendre le cycle d'automne 2017, et faciliter ainsi le traitement des situations d'urgence.

Cette nouvelle campagne inter-cycle est conduite en mai et juin avec un nombre de postes restreints de niveau minimal :

- chef de bureau en administration centrale ;
- chef de service pour les services déconcentrés.

Elle s'adresse aux agents de catégorie A+ : IDAE, attachés principaux et hors classe, chefs de mission de l'Agriculture et de l'Environnement, IPEF...

Les informations sur les postes sont accessibles aux liens suivants depuis le 23 mai 2017 :

- sur le [site intranet de la DRH](#) ;
- sur l'[extranet](#) (nom d'utilisateur : sg-extra ; mot de passe : EX@MS1).

**Les candidatures (PM104) sont à envoyer** par l'agent auprès de son service d'origine (avec copie au [MTES](#)) **avant le mardi 20 juin 2017**. La date limite de transmission du PM104 visé par le service d'origine et le service d'accueil à la DRH est le vendredi 30 juin 2017.

### Dates prévisionnelles des CAP

- du 1er au 7 juillet 2017 pour la consultation écrite (CAP « électroniques ») ;
- courant septembre 2017 pour les CAP présentiels.

N'hésitez pas à [contacter la permanence du SPAGRI](#) pour toute information complémentaire ou tout

appui dans vos démarches.

---

## Des contrats de fin de carrière pour accéder au grade d'IDAE, par dérogation

Dans le cadre d'une contractualisation de fin de carrière, il existe un [dispositif dérogatoire pour les IAE](#) (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) en vue d'accéder au grade d'IDAE (ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement), au titre de l'année 2018.

Ces contrats concernent les IAE en fin de carrière qui n'ont pas accédé au grade supérieur en raison d'une entrée tardive dans le corps ou d'une application des règles de gestion du tableau classique. Cet accès est assorti d'une durée maximale d'activité au terme de laquelle vous vous engagez à partir à la retraite.

En fonction de votre situation deux contrats sont possibles :

- le **contrat de fin de carrière court** (CFC court) qui permet de bénéficier au plus d'un avancement d'échelon, après le reclassement en qualité d'ingénieur divisionnaire ;
- le **contrat de fin de carrière long** (CFC long) qui permet de bénéficier de deux avancements d'échelon, après le reclassement en qualité d'ingénieur divisionnaire.

Pour bénéficier de ce type d'avancement, vous devez remplir les conditions statutaires pour l'accès au grade d'IDAE (voir le [décret n°2006-8 du 4 janvier 2006](#) relatif au statut du corps) dans le premier semestre de l'année 2018, à savoir :

- avoir atteint le **4e échelon** du grade d'IAE ;
- justifier, en position d'activité ou de détachement, de 6 ans de services en cette qualité, dont 4 ans dans un service ou un établissement public de l'État.

Les candidatures pour les contrats de fin de carrière seront examinées à la CAP d'automne.

---

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans la préparation de vos dossiers, qui sont à déposer avant le 19 mai 2017 auprès du directeur de votre structure ou de votre établissement public.

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à [contacter vos représentants SPagri-CFDT](#) ou la permanence au 01 49 55 46 83.

[2017-368\\_final](#)

---

## Changements de corps par liste d'aptitude ou détachement

Les notes de service concernant les **changements de corps** par liste d'aptitude au titre de l'année 2017 (2018 pour les IAE) ou par détachement au titre de l'année 2018 viennent de paraître.

### Changement de corps par liste d'aptitude

Accès aux corps de :

- attachés d'administration ([note de service 2017-350](#)) ;
  - secrétaires administratifs ([note de service 2017-356](#)) ;
  - ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ([note de service 2017-361](#)) ;
  - ingénieurs de recherche ([note de service 2017-352](#)) ;
  - ingénieurs d'études ([note de service 2017-352](#)) ;
  - assistants ingénieurs ([note de service 2017-352](#)) ;
  - techniciens formation-recherche ([note de service 2017-352](#)) ;
-

— techniciens supérieurs ([note de service 2017-357](#)).

**Changement de corps par détachement :**

— d'adjoint administratif à adjoint technique ([note de service 2017-354](#)) ;

— de secrétaire administratif à technicien supérieur ([note de service 2017-355](#)).

Le tableau ci-dessous donne pour chaque corps les conditions requises, les dates limites de dépôt de la demande, l'auteur de la demande (l'agent ou son supérieur hiérarchique).

**La dernière colonne du tableau contient le lien vers la note de service correspondante**, que nous vous invitons à consulter attentivement.

Le [SPAgri-CFDT se tient à votre disposition](#) pour tout renseignement complémentaire.

[Listes aptitude et détachements 2017](#)

---

## Améliorer les parcours professionnels avec la charte de gestion des IAE

Après une première [réunion le 2 mars](#), le groupe de travail du CTM s'est à nouveau réuni le 5 avril 2017. Il avait pour tâche de balayer le projet de charte de gestion du corps des IAE.

Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, en présence des IGAPS référents pour le corps des IAE.

Le SPAgri-CFDT était représenté par Géraldine Chadirat et Denis van der Putten.

## **Une charte de gestion pour quoi faire ?**

Ce document est avant tout une réponse à la demande des agents, portée par la CFDT, de clarifier les modalités d'entrée dans le corps, de mutation, de promotion, ainsi que le fonctionnement des instances (CAP...).

La CFDT a défendu la prise en compte dans le document de la diversité des situations des IAE :

- nombreux employeurs (MAAF, MEEM, établissements sous tutelle) ;
- affectation dans de multiples structures, chacune avec leurs spécificités (à l'exemple des DDI) ;
- richesse et diversité des parcours professionnels (exemple des experts ou des mobilités externes).

Après le corps des IPEF, dont la charte de gestion s'applique depuis 2012, les IAE bénéficieront ainsi à partir de l'été 2017 d'un outil qui permettra plus de transparence dans la gestion des carrières des agents.

Il permet aussi de prendre en compte les modifications introduites par les décrets 2017-194 et 2017-195 du 15 février 2017, portant application du protocole PPCR :

- la création d'un grade IAE hors classe à accès fonctionnel,
- la modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne.

## **Déroulement de carrière**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la carrière dans le corps des IAE peut se dérouler sur 3 grades : IAE, IDAE, IAE-hors classe. Le document ci-joint précise les grilles et les modalités de reclassement.

En parallèle, le [statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement](#) est maintenu.

La CFDT a insisté sur la nécessité de donner les moyens à chaque agent de construire un parcours professionnel qualifiant qui doit pouvoir mobiliser tous les dispositifs et mesures d'accompagnement disponibles.

Dans ce cadre, la CFDT a souligné :

- la nécessaire cohérence entre la charte et la note de service « parcours professionnels » (note

[SG/SRH/SDMEC/2014-471](#) modifié par [SG/SRH/SDMEC/2016-266](#) ;

— la réduction du nombre de postes « à promotion », conséquence de la réorganisation territoriale de l'État et de ses établissements (ONF, INAO, IFCE...).

### **Réunions à venir**

Les 30 et 31 mai 2017 se tiendront :

- le 3<sup>e</sup> groupe de travail sur la charte de gestion : finalisation du texte ;
- la CAP : cycle de mobilité de printemps, recours, intégrations...

N'hésitez pas à nous communiquer vos dossiers !

[Contact](#) ou 01 49 55 46 83

[PPCR IAE\\_V3](#)

---

## **PPCR : des avancées pour les TS et les IAE**

Le groupe de travail du CTM, réuni le 2 mars 2017, avait pour tâche de réfléchir aux implications du décret 2017-194 du 15 février 2017 concernant les **IAE** et les **TS**, notamment :

- la création d'un grade IAE hors classe à accès fonctionnel ;
- la modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne ;
- la charte de gestion du corps des IAE.

Il était présidé par Bertrand Mullartz, chef du service des ressources humaines par intérim, et Noémie Le Quenenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, en présence

des IGAPS référents pour le corps des IAE.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (DDT31), Morgane Goudet (DGAL), Patrick Hannoyer (DDT46) et Emilie Leveau (INAO).

### **Création d'un grade d'IAE hors classe à accès fonctionnel**

Peuvent être promus au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe les ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement justifiant au moins d'un an d'ancienneté au 5e échelon de leur grade.

Parmi ces IDAE, 3 viviers d'agents sont éligibles au GRAF :

- 1er vivier : les IDAE justifiant de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois de chef de mission, directeur d'administration territoriale de l'État, ... (culminant au moins à l'indice brut 1015) ;
- 2e vivier : les IDAE justifiant de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. La liste de ces fonctions devra être fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de l'agriculture ;
- 3e vivier : les IDAE ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de trois ans d'ancienneté au 8e échelon de leur grade, dans la limite de 20% du nombre des promotions annuelles.

L'effectif à terme de ce grade sera défini en lien avec le ministère de la fonction publique courant 2017. Il sera exprimé en pourcentage de l'effectif du corps, avec une progressivité sur plusieurs années pour atteindre la cible.

La présidente de séance a insisté sur la nécessaire recherche d'équité entre corps et entre ministères d'emploi, de sorte à ne pas créer de tensions dans les communautés de travail, notamment en DDI.

Un équilibre sera également à trouver entre les 2 premiers viviers (le troisième étant marginal en nombre).

Une liste de fonctions définissant l'éligibilité au vivier 2 a été présentée et débattue en séance.



**La CFDT a sollicité une mise en cohérence avec la « circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A », particulièrement pour :**

- les directions régionales fusionnées XXL des différents ministères ;
- la reconnaissance de l'expertise, quel que soit l'employeur.

La nécessité de cohérence entre tous les établissements publics sous tutelle MAAF ou MEEM a également été soulignée par les organisations syndicales, de sorte à ne pas pénaliser les collègues.

En terme de calendrier, la liste des fonctions sera retravaillée en mars, puis un état des lieux de la population éligible sera réalisé par les IGAPS, et une CAP spéciale sera réunie à l'automne 2017 pour la définition du tableau d'avancement IDAE-HC 2017 (nominations au 1er juillet 2017).

**Modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne**

Le décret permet désormais à tous les chefs techniciens ayant plus de 8 ans de services publics de se présenter à l'examen professionnel (y compris au-delà du 8e échelon).

Il est donc nécessaire de rééquilibrer les voies d'accès au corps entre examen professionnel et liste d'aptitude, cette dernière ayant été privilégiée (60% de l'effectif annuel de promotion interne), suite au NES qui introduisait une contrainte sur l'examen.

À l'issue des débats, il est proposé de retenir le calendrier suivant :

	Liste d'aptitude	Examen professionnel
Rappel 2017	60%	40%
2018	50%	50%
2019	40%	60%

Une expertise à l'issue de ce rééquilibrage sera menée pour décider de l'intérêt, ou pas, de passer à :

2020	30%	70%
------	-----	-----

La périodicité de l'examen professionnel resterait de 2 ans, de sorte à permettre aux lauréats de bénéficier de 4 cycles de mobilité avant ouverture du suivant (contrainte réglementaire). Ainsi, le prochain examen professionnel ouvert aux chefs techniciens serait en 2018.

### **Charte de gestion du corps des IAE**

La CFDT salue l'avancée de ce sujet longtemps reporté. La charte permettra de récapituler à la fois les règles de gestion actuelles et les nouveautés liées à la publication du décret.

Un premier travail a été mené en séance sur les fins de carrières, l'administration proposant de nouvelles modalités de contrats de fin de carrière longs, courts, voire très courts (Noria).

Ces éléments, ainsi que l'analyse du projet de document concernant les chapitres « affectations », « mobilités », « formation complémentaire par la recherche », ou encore « suivi et évaluation », feront l'objet de nouvelles réunions du ce groupe de travail du CTM programmées le 5 avril et le 31 mai, pour une finalisation en juin 2017 et présentation en CTM.

Dans cette perspective, vos représentants CFDT sont à votre écoute, n'hésitez pas à les contacter (**01 49 55 46 83** ou [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)).

*Remarque : notre site est public et référencé par les moteurs de recherche. C'est pourquoi l'adresse mail des visiteurs ayant laissé un commentaire est masquée.*

*En outre, les commentaires qui font mention de données personnelles (grade, échelon, indice...) n'ont pas vocation à être publiés. Dans le souci de protéger votre vie privée, nous vous invitons, **pour les questions d'ordre personnel**, à utiliser exclusivement le formulaire de contact : "**Nous contacter ?**" ci-dessous.*

*Votre question arrive alors directement sur la boîte mail de la permanence du SPagri et nous vous répondons directement dès que possible.*

---

*Nous contacter*

*Votre nom (obligatoire)*



**SPAGRI**

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

Votre email (*obligatoire*)

Sujet

Votre message

Envoyer

---

## Déprécarisation : formation pour l'accès au corps des IAE

La note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017/1027](#), parue ce jeudi 5 janvier, annonce les formations prévues pour la préparation aux épreuves du concours réservé pour l'**accès au corps des IAE**.

Deux sessions de formation à la **préparation des épreuves écrites** sont proposées en janvier et en février :

- 16 et 17 janvier 2017 ;
- 6 et 7 février 2017.

Rappel :

Le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 (article 6) relatif à la formation professionnelle des agents non-titulaires de l'État permet, par renvoi à l'article 21 du

décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007, une **dispense de service de 5 jours par an** pour permettre à un agent de suivre des actions de formation dans le cadre de la préparation des examens et concours.

Vous pouvez également consulter [notre précédent article ici](#).

[2017-1027\\_final](#)

---

## **Note de mobilité d'automne des IAE et IPEF dans l'enseignement agricole (rentrée 2017)**

La note de service [DGER/SDEDC n°2016-916](#) a été publiée le 30 novembre 2016. Elle précise les modalités de candidature spécifiques aux IAE et aux IPEF pour candidater dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité de l'enseignement agricole.

Les postes ouverts à cette mobilité sont listés dans la note de service [DGER/SDEDC n°2016-910](#) qui précise ceux pour lesquels des candidatures IAE et IPEF sont attendues.

**Les candidatures sont à déposer avant le 9 janvier 2017.**

N'hésitez pas à contacter la [permanence du SPAGRI-CFDT](#) pour tout dossier ou sujet vous concernant.

# Déprécarisation : concours réservé pour l'accès au corps des IAE

Un concours réservé pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, réservé aux agents contractuels remplissant les conditions fixées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, est mis en place au titre de l'année 2016.

## Extraits

Ce concours réservé est destiné à pourvoir des emplois en administration centrale et dans les services déconcentrés du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt ainsi qu'à l'Office national des forêts, à l'Office national de la chasse et de la faune sauvage, à FranceAgriMer, à l'Institut français du cheval et de l'équitation, à l'Institut national d'information géographique et forestière et à l'Institut national de l'origine et de la qualité.

Ce concours réservé est organisé par domaines qui sont les suivants :

- Mise en valeur agricole et industries agroalimentaires ;
- Eaux, biodiversité et prévention des risques naturels ;
- Mise en valeur de la forêt ;
- Alimentation et santé animale et végétale, impact environnemental.

Le nombre des places offertes sera fixé ultérieurement.

## Calendrier

Période d'ouverture des pré-inscriptions : du 15 décembre 2016 au 17 janvier 2017 sur le site [www.concours.agriculture.gouv.fr](http://www.concours.agriculture.gouv.fr)

Date limite de dépôt des confirmations d'inscription : 31 janvier 2017 dernier délai (le cachet de La Poste faisant foi).

Date de l'épreuve écrite : 16 mars 2017

A noter que **vous avez droit à une formation de 5 jours** pour préparer ce concours (indication portée dans la note de service).



**SPAGRI**

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

[NS\\_SRH\\_14 12 2016\\_CONCOURS RESERVE 2016\\_IAE](#)

---

# **Prime de fonctions et de résultats (PFR) des agents de catégorie A issus d'autres administrations en poste dans les services du MEDDE/MLETR**

A télécharger

[note\\_gestion\\_MEDDE\\_30-07-15\\_PFR\\_2015\\_A\\_Adm\\_PNA\\_cle43cded](#)