

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^e 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](#)

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

Le groupe de travail portant sur les parcours professionnels des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) s'est réuni pour la 2^e fois le 6 novembre 2018.

Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Myriam Prigent et Stéphanie Clarenc.

Pour mémoire, ce groupe de travail s'inscrit dans le cadre de la [feuille de route sociale 2018](#) (*intranet du MAA, nécessite une authentification*) qui prévoit de réaliser un état des lieux du corps des TSMA et de dresser des perspectives d'évolution.

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

« Monsieur le chef de service des ressources humaines,

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

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

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

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

La question des compétences à maintenir se pose notamment :

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

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

L'identification de ces besoins doit également permettre au MAA de conduire à bien ses

missions et apporter l'expertise technique nécessaire dans les services pour accompagner les transitions agronomique, écologique, numérique, énergétique, tout en soutenant les acteurs économiques de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt dans ces changements.

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

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

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

Étude sur l'attractivité des métiers en abattoir

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

Études sur les métiers de la santé et la protection des végétaux et la gestion des compétences dans les filières techniques

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

Rifseep

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

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

Le CIA est facultatif. Il pourra être versé en plus, pour « *tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir* », notamment via « *la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, principalement pour les agents relevant de la catégorie A* », précise le décret. Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne devra pas excéder 12 % du plafond global du Rifseep en catégorie B.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principes de la prime responsabilité ont été explicités lors de la [première réunion](#) du groupe de travail.

Pour la campagne 2018, les critères d'éligibilité à cette prime ont été élargis aux techniciens en chef

en position de N-2 par rapport au chef de service, s'ils encadrent au moins 3 personnes en DRAAF XXL.

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

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT précise que les récentes réformes des universités ont conduit à la création de nouveaux diplômes qu'il convient de faire valider par la commission, qui devrait donc être réunie chaque année, dès lors qu'un agent remplit les conditions pour prétendre à la prime. Le fait de ne pas réunir cette commission est discriminatoire vis-à-vis des

agents qui sont en attente, par rapport à ceux qui en bénéficient... car leur seule « faute » est finalement d'avoir été diplômés quelques années plus tard !

Formation initiale : proposition d'une nouvelle formule

Situation actuelle :

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

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

Proposition de l'Infoma :

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

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

Il est également proposé d'avancer la rentrée des T2 au 15 septembre. De cette façon, l'agent T2 ex-T1, encore stagiaire T1 et ayant réussi le concours T2, sera tenu de suivre la formation T2 de 8 mois l'année suivante. Les autres T2 ex-T1 suivront la formation de professionnalisation de 5 à 6 semaines en discontinu. Ils auront ainsi suivi un total de 5 mois et demi de formation, auxquels s'ajoute un minimum de deux années d'expérience.

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

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

Pour la CFDT, ce nouveau dispositif est plus satisfaisant que l'ancien. Sur le contenu des formations, pour être efficace, la réflexion doit intégrer les préconisations issues des 3

études de l'OMM et du plan d'actions abattoir.

Plan de requalification : les négociations sont en cours

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

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

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

Brexit : recrutements à prévoir, mais sous quelle forme ?

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

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

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

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

Techniciens supérieurs : ouverture de concours externe, interne et examen professionnel pour 2019

[Article mis à jour le 5 février 2019 : nombre de postes ouverts.]

Deux concours externes, deux concours internes et un examen professionnel sont organisés pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, dans les grades de technicien (TSMA1) et de technicien principal (TSMA2) au titre de la session 2018.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-731 du 27 septembre 2018, publiée **en fin de cet article** et également [disponible ici](#).

Concours ouverts

Grade	Spécialité "Vétérinaire et alimentaire"	Spécialité "Techniques et économie agricoles"	Spécialité "Forêt et territoires ruraux"
Technicien supérieur (TSMA1)	Concours externe	Concours externe	Concours externe
	Concours interne	Concours interne	Concours interne
	Examen professionnel	Examen professionnel	Examen professionnel
Technicien principal (TSMA2)	Concours externe	Concours externe	Concours externe
	Concours interne	Concours interne	Concours interne

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

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou équivalent [...];
- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1^{er} janvier 2019, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ;
- **examen professionnel** : les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C relevant du

MAA ou affectés dans ce ministère ou dans un établissement public qui en dépend et justifiant au 1^{er} janvier 2019 de sept années de services publics.

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

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classées au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes [...];
- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1^{er} janvier 2018, de quatre années de services publics en équivalent temps plein.

Nombre de postes

Le nombre de postes a été fixé par l'arrêté du 4 février 2019.

Grade	Spécialité "Vétérinaire et alimentaire"	Spécialité "Techniques et économie agricoles"	Spécialité "Forêt et territoires ruraux"
Technicien supérieur (TSMA1)	Concours externe : 80 Concours interne : 28 Examen professionnel : 10 Travailleurs handicapés : 5 Emplois réservés : 9	Concours externe : 28 Concours interne : 18 Examen professionnel : 9 Travailleurs handicapés : 5 Emplois réservés : 9	Concours externe : 2 Concours interne : 1 Examen professionnel : 6
Technicien principal (TSMA2)	Concours externe : 20 Concours interne : 10 Travailleurs handicapés : 2 Emplois réservés : 4	Concours externe : 23 Concours interne : 22 Travailleurs handicapés : 3 Emplois réservés : 4	Concours externe : 6 Concours interne : 3

Nature des épreuves

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

Pour le concours interne et l'examen professionnel de TSMA1, il y a une phase d'admissibilité consistant en une sélection sur dossier de RAEP et une épreuve orale d'admission.

Le site www.concours.agriculture.gouv.fr précise les caractéristiques des épreuves ainsi que le programme de chaque spécialité.

Formations

Un appui à la préparation des agents est prévu, au niveau national pour la préparation des épreuves écrites et au niveau régional pour les épreuves orales. Tous les détails dans la note de service, p. 6.

Calendrier

- **Pré-inscriptions** : du **2 octobre au 2 novembre 2018** inclus, sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de dépôt des **confirmations d'inscription** et des **dossiers de candidature** : **16 novembre 2018** dernier délai, le cachet de la Poste faisant foi.
- **Épreuves écrites** d'admissibilité (concours externe de TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : **7 février 2019** dans les centres d'Ajaccio, Amiens, Bordeaux, Cachan, Dijon, Lyon, Montpellier, Rennes et Toulouse. Des centres seront également ouverts dans les départements et collectivités d'outre-mer en fonction des candidatures exprimées.
- Dates limites de **dépôt des dossiers de présentation** (concours externes) ou des **dossiers RAEP** (concours internes) pour les candidats admissibles :
 - grade de TSMA1, concours externe : 25 mars 2019 ;
 - grade de TSMA1, concours interne, examen professionnel : 16 novembre 2018 ;
 - grade de TSMA2, concours externe et interne : 25 mars 2019.
- **Épreuves orales** d'admission :
 - TSMA1 : à partir du 3 juin 2019 à Paris ;
 - TSMA2 : à partir du 13 mai 2019 à Paris.

La note de service :

[2018-731_final](#)

Parcours professionnels des techniciens supérieurs : premières pistes

Le groupe de travail portant sur les parcours professionnels des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) s'est réuni pour la première fois le 11 juillet 2018. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Myriam Prigent, Patrick Hannoyer et Stéphanie Clarenc.

Ce groupe de travail s'inscrit dans le cadre de la [feuille de route sociale 2018](#) (*intranet du MAA, nécessite une authentification*) qui prévoit de réaliser un état des lieux du corps des TSMA et des perspectives d'évolution.

Cette première réunion a permis de lancer les discussions.

Action publique 2022

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

- **l'avenir des CAP et leur rôle**

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

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

- **la fusion des corps**

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

- **le RIFSEEP**

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

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

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

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

Prime de responsabilité

La prime de responsabilité est issue de l'application de l'[arrêté du 13 mars 2000](#) (annexe II) portant sur la prime spéciale et permet d'aligner les modalités de calcul de la prime spéciale d'un technicien en chef sur celles d'un IAE, sous réserve des [conditions suivantes](#) : être chef technicien ; exercer depuis au moins un an, sous l'autorité directe du chef de service, des fonctions d'encadrement ou de coordination d'un niveau ingénieur ; ne pas bénéficier d'une prime informatique ou abattoir (NBI). Les directeurs de structure proposent ensuite aux IGAPS les agents éligibles à cette prime. Depuis 2015, l'ensemble des techniciens, y compris en fonction support ICPE, faune sauvage et ASP (insertion emploi), ont accès à cette prime.

En 2017, 136 techniciens en chef en ont bénéficié. Pour 2018, la campagne va être mise en place en

septembre. Le SRH se dit prêt à revoir ses critères, notamment celui d'être directement sous l'autorité du chef de service qui ne permet pas de prendre en compte les chefs de cellule dans les grandes structures.

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

Prime informatique

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

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

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

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

Formation initiale des techniciens

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

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

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

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

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

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

Études à paraître

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

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

- renforcer l'attractivité des métiers techniques du ministère afin d'attirer et recruter des profils disposant de formations techniques en lien avec les métiers du MAA ;
- développer le contenu des formations au regard des nouveaux sujets à traiter dans les services du MAA (agroécologie, contrôle de délégation, animation de réseaux...) ;
- développer le tutorat, les échanges de pratiques, la formation continue associé à des cas pratiques ;
- formaliser des parcours professionnels types, renforcer la reconnaissance de l'expertise par la COSE et structurer les mobilités vers d'autres fonctions, opérateurs et ministères ;
- développer les réseaux de spécialistes afin de maintenir les compétences techniques rares ou pointues ;
- accompagner les projets de délégation ;
- anticiper les besoins en expertise.

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

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

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

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

Techniciens supérieurs : examen professionnel de technicien principal et de chef technicien (2018)

[Mise à jour du 27 septembre 2018 : [publication de la note de service indiquant le nombre de places offertes](#). L'article ci-dessous a été modifié en conséquence.]

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-422, qui concerne les examens professionnels pour l'[avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien](#) relevant du ministre chargé de l'agriculture au titre de l'année 2018, vient de paraître. Vous la trouverez en bas de cet article.

Examen professionnel pour l'avancement au grade de technicien principal

Sont concernés les techniciens supérieurs du 1^{er} grade du ministère chargé de l'agriculture qui, au 31 décembre 2018, auront atteint au moins le 4^e échelon de leur grade et justifieront d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

L'examen professionnel comporte une épreuve unique écrite d'admission consistant, à partir d'un dossier à caractère professionnel, en la résolution d'un cas concret pouvant être assorti de questions destinées à mettre le candidat en situation de travail (durée : 3 heures).

> 23 places sont offertes.

Examen professionnel pour l'avancement au grade de chef technicien

Les techniciens principaux du ministère chargé de l'agriculture qui justifieront d'au moins un an dans le 5^e échelon de leur grade au 31 décembre 2017 et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

L'examen comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.

L'épreuve d'admissibilité consiste, à partir d'un dossier à caractère professionnel, en la résolution d'un cas concret pouvant être assorti de questions destinées à mettre le candidat en situation de travail (durée : 3 heures ; coefficient 2).

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes et la motivation du candidat à exercer les fonctions d'un chef technicien ainsi qu'à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, le jury disposera du dossier constitué par le candidat. Le cas échéant, le jury pourra demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle (durée : vingt-cinq minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 3).

> 44 places sont offertes.

Calendrier

Pour les deux examens :

— pré-inscription sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr : **du 7 juin au 5 juillet 2018** ;

— date limite de retour du dossier d'inscription : **20 juillet 2018** ;

— épreuve écrite d'admissibilité : **18 octobre 2018** dans 18 centres d'examen (Ajaccio, Amiens, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort-de-France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Claude, Saint-Denis-de-la-Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Toulouse, Uvéea).

Pour les candidats admissibles à l'examen de chef technicien :

— date limite d'envoi du dossier RAEP : **21 décembre 2018** ;

— épreuve orale : à partir du **28 janvier 2019** à Paris.

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

La note de service :

[2018-422_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](#)

Techniciens supérieurs : ouverture de concours externe, interne et examen professionnel pour 2018

Deux concours externes, deux concours internes et un examen professionnel sont organisés pour le recrutement de **techniciens supérieurs** du ministère chargé de l'agriculture, dans les grades de technicien (TSMA1) et de technicien principal (TSMA2) au titre de la session 2018.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-799 du 6 octobre 2017, publiée en fin de cet article et également disponible [ici](#).

Concours ouverts

Grade	Spécialité "Vétérinaire et alimentaire"	Spécialité "Techniques et économie agricoles"	Spécialité "Forêt et territoires ruraux"
-------	---	---	--

Technicien supérieur (TSMA1)	Concours externe	Concours externe	
	Concours interne	Concours interne	
	Examen professionnel	Examen professionnel	Examen professionnel
Technicien principal (TSMA2)	Concours externe	Concours externe	Concours externe
	Concours interne	Concours interne	Concours interne

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

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

— concours interne : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1^{er} janvier 2018, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ;

— examen professionnel : les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C relevant du MAA ou affectés dans ce ministère ou dans un établissement public qui en dépend et justifiant au 1^{er} janvier 2018 de sept années de services publics.

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

— concours externe : les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classées au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes [...];

— concours interne : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1^{er} janvier 2018, de quatre années de services publics en équivalent temps plein.

Nombre de postes

Le nombre de postes n'est pas déterminé pour l'instant.

Nature des épreuves

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

Pour le concours interne et l'examen professionnel de TSMA1, des nouveautés ont été introduites : il

y aura désormais une phase d'admissibilité consistant en une sélection sur dossier de RAEP et une épreuve orale d'admission.

Le site www.concours.agriculture.gouv.fr précise les caractéristiques des épreuves ainsi que le programme de chaque spécialité.

Affectations

— pour la spécialité « Vétérinaire et alimentaire » : concours externes : MAA, concours internes : MAA et IFCE ;

— pour la spécialité « Techniques et économie agricoles » : concours externes : MAA, FAM et ASP, concours internes : MAA et ASP ;

— pour la spécialité « Forêts et territoires ruraux » : concours interne et externe : MAA et IGN.

À noter que les lauréats dans le grade de technicien (TSMA1) de la spécialité vétérinaire et alimentaire ont vocation à être affectés sur des postes d'inspection sanitaire en abattoirs, au sein des directions départementales (de la cohésion sociale et) de la protection des populations.

Formations

Des formations de préparation aux épreuves sont prévues, notamment à l'épreuve écrite du concours interne de TSMA2, à l'épreuve écrite du concours externe de TSMA1 pour les agents contractuels, ainsi qu'à la préparation du dossier et de l'épreuve orale RAEP (TSMA1 et 2). Plus de détails dans la note de service ci-dessous. Attention au délai particulièrement tendu pour l'inscription à certaines formations : 27 octobre 2017 !

Calendrier

Pré-inscriptions : du 5 octobre au 5 novembre 2017 inclus, sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr

Date limite de dépôt des confirmations d'inscription et des dossiers de candidature : 17 novembre 2017 dernier délai, le cachet de la Poste faisant foi.

Date des épreuves écrites d'admissibilité (concours externe de TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : 6 février 2018

Lieu des épreuves écrites : Ajaccio, Amiens, Bordeaux, Cachan, Dijon, Lyon, Montpellier, Rennes et Toulouse ; des centres seront également ouverts dans les départements et collectivités d'outre-mer en fonction des candidatures exprimées.

Dates limites de dépôt des dossiers de présentation (concours externes) **ou des dossiers RAEP** (concours internes) pour les candidats admissibles :

- grade de TSMA1, concours externe : 28 mars 2018 ;
- grade de TSMA1, concours interne, examen professionnel : 9 février 2018 ;
- grade de TSMA2, concours externe et interne : 20 mars 2018 ;

Épreuves orales d'admission :

- TSMA1 : à partir du 28 mai 2018 à Paris ;
- TSMA2 : à partir du 14 mai 2018 à Paris.

La note de service :

[2017-799_final](#)

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](#) !

Techniciens supérieurs : examen professionnel d'accès aux grades de technicien principal et de chef technicien

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-498, qui concerne les examens professionnels pour

[l'avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien](#) relevant du ministre chargé de l'agriculture au titre de l'année 2017, vient de paraître. Vous la trouverez en bas de cet article.

Examen professionnel pour l'avancement au grade de technicien principal

Sont concernés les techniciens supérieurs du 1er grade du ministère chargé de l'agriculture qui, au 31 décembre 2017, auront atteint au moins le 4e échelon de leur grade et justifieront d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de places offertes est de 19.

L'examen professionnel comporte une épreuve unique écrite d'admission consistant, à partir d'un dossier à caractère professionnel, en la résolution d'un cas concret pouvant être assorti de questions destinées à mettre le candidat en situation de travail (durée : 3 heures).

Examen professionnel pour l'avancement au grade de chef technicien

Les techniciens principaux du ministère chargé de l'agriculture qui justifieront d'au moins un an dans le 5e échelon de leur grade au 31 décembre 2017 et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de places offertes est de 49.

L'examen comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.

L'épreuve d'admissibilité consiste, à partir d'un dossier à caractère professionnel, en la résolution d'un cas concret pouvant être assorti de questions destinées à mettre le candidat en situation de travail (durée : 3 heures ; coefficient 2).

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury destiné à apprécier les aptitudes et la motivation du candidat à exercer les fonctions d'un chef technicien ainsi qu'à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, le jury disposera du dossier constitué par le candidat. Le cas échéant, le jury pourra demander au candidat son avis sur un cas pratique ou une problématique en lien avec la vie professionnelle (durée : vingt-cinq minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 3).

Calendrier

Pour les deux examens :

— pré-inscription sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr : **du 8 juin au 6 juillet 2017** ;

— date limite de retour du dossier d'inscription : **21 juillet 2017** ;

— épreuve écrite d'admissibilité : **17 octobre 2017** dans 9 centres d'examen (Ajaccio, Amiens, Bordeaux, Cachan, Dijon, Lyon, Montpellier, Rennes, Toulouse).

Pour les candidats admissibles à l'examen de chef technicien :

— date limite d'envoi du dossier RAEP : **20 décembre 2017** ;

— épreuve orale : à partir du **29 janvier 2018** à Paris.

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

La note de service :

[2017-498_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](#)

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 Quellenec, 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 Hanoyer (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).

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,



SPAGRI

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

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)

Votre email (obligatoire)

Sujet

Votre message

Envoyer

Examen professionnalisé d'accès au corps

des TS

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2017-132) concernant l'examen professionnalisé d'**accès au corps des techniciens supérieurs** (TS) relevant du ministre chargé de l'agriculture vient de paraître.

Cet examen professionnalisé est destiné à permettre la titularisation des agents contractuels en poste en administration centrale et dans les services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture. Il est également destiné à permettre la titularisation des agents contractuels en poste à l'Agence de services de paiement (ASP) et à FranceAgriMer (FAM).

Affectation : les lauréats de la spécialité « vétérinaire et alimentaire » seront affectés sur des postes d'inspection en abattoirs. Les lauréats de la spécialité « techniques et économie agricoles » et ceux de la spécialité « forêt et territoires ruraux » seront affectés sur des postes relevant des programmes budgétaires 206 (protection des végétaux) et 215 (agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales) correspondant à leur spécialité, en administration centrale ou en services déconcentrés.

Cette sélection est également accessible aux agents en poste dans les autres secteurs : enseignement supérieur, enseignement technique, établissements publics (IGN - INAO - ODEADOM - IFCE). Toutefois, l'attention de ces agents est attirée sur le fait qu'en cas de candidature et de succès à cette sélection, ils se verront affectés sur les postes mentionnés ci-dessus.

Il comporte une épreuve orale unique d'admission.

Les lauréats seront nommés stagiaires dans le corps des **techniciens supérieurs** et affectés selon les conditions indiquées ci-dessus.

Calendrier

- **Pré-inscriptions : du 16 février au 16 mars 2017** sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de retour des dossiers d'inscription et des dossiers RAEP : 30 mars 2017 dernier délai (le cachet de La Poste faisant foi).
- Date et lieu de l'épreuve orale d'admission : à partir du 24 avril 2017 à Paris pour les spécialités « techniques et économie agricoles » et « forêts et territoires ruraux » et à partir

du 2 mai 2017 à Corbas (69960) pour la spécialité « vétérinaire et alimentaire ».

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

La note de service :

[2017-132_final](#)

Examen professionnalisé d'accès au corps des TS

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2017-132) concernant l'examen professionnalisé d'**accès au corps des techniciens supérieurs** (TS) relevant du ministre chargé de l'agriculture vient de paraître.

Cet examen professionnalisé est destiné à permettre la titularisation des agents contractuels en poste en administration centrale et dans les services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture. Il est également destiné à permettre la titularisation des agents contractuels en poste à l'Agence de services de paiement (ASP) et à FranceAgriMer (FAM).

Affectation : les lauréats de la spécialité « vétérinaire et alimentaire » seront affectés sur des postes d'inspection en abattoirs. Les lauréats de la spécialité « techniques et économie agricoles » et ceux de la spécialité « forêt et territoires ruraux » seront affectés sur des postes relevant des programmes budgétaires 206 (protection des végétaux) et 215 (agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales) correspondant à leur spécialité, en administration centrale ou en services déconcentrés.

Cette sélection est également accessible aux agents en poste dans les autres secteurs : enseignement supérieur, enseignement technique, établissements publics (IGN - INAO - ODEADOM - IFCE). Toutefois, l'attention de ces agents est attirée sur le fait qu'en cas de candidature et de succès à cette sélection, ils se verront affectés sur les postes mentionnés ci-dessus.

Il comporte une épreuve orale unique d'admission.

Les lauréats seront nommés stagiaires dans le corps des **techniciens supérieurs** et affectés selon les conditions indiquées ci-dessus.

Calendrier

- **Pré-inscriptions : du 16 février au 16 mars 2017** sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de retour des dossiers d'inscription et des dossiers RAEP : 30 mars 2017 dernier délai (le cachet de La Poste faisant foi).
- Date et lieu de l'épreuve orale d'admission : à partir du 24 avril 2017 à Paris pour les spécialités « techniques et économie agricoles » et « forêts et territoires ruraux » et à partir du 2 mai 2017 à Corbas (69960) pour la spécialité « vétérinaire et alimentaire ».

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

La note de service :

[2017-132_final](#)

Examen professionnalisé d'accès au corps des TS

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2017-132) concernant l'examen professionnalisé d'**accès au corps des techniciens supérieurs** (TS) relevant du ministre chargé de l'agriculture vient de paraître.

Cet examen professionnalisé est destiné à permettre la titularisation des agents contractuels en

poste en administration centrale et dans les services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture. Il est également destiné à permettre la titularisation des agents contractuels en poste à l'Agence de services de paiement (ASP) et à FranceAgriMer (FAM).

Affectation : les lauréats de la spécialité « vétérinaire et alimentaire » seront affectés sur des postes d'inspection en abattoirs. Les lauréats de la spécialité « techniques et économie agricoles » et ceux de la spécialité « forêt et territoires ruraux » seront affectés sur des postes relevant des programmes budgétaires 206 (protection des végétaux) et 215 (agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales) correspondant à leur spécialité, en administration centrale ou en services déconcentrés.

Cette sélection est également accessible aux agents en poste dans les autres secteurs : enseignement supérieur, enseignement technique, établissements publics (IGN - INAO - ODEADOM - IFCE). Toutefois, l'attention de ces agents est attirée sur le fait qu'en cas de candidature et de succès à cette sélection, ils se verront affectés sur les postes mentionnés ci-dessus.

Il comporte une épreuve orale unique d'admission.

Les lauréats seront nommés stagiaires dans le corps des **techniciens supérieurs** et affectés selon les conditions indiquées ci-dessus.

Calendrier

- **Pré-inscriptions : du 16 février au 16 mars 2017** sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de retour des dossiers d'inscription et des dossiers RAEP : 30 mars 2017 dernier délai (le cachet de La Poste faisant foi).
- Date et lieu de l'épreuve orale d'admission : à partir du 24 avril 2017 à Paris pour les spécialités « techniques et économie agricoles » et « forêts et territoires ruraux » et à partir du 2 mai 2017 à Corbas (69960) pour la spécialité « vétérinaire et alimentaire ».

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

La note de service :

[2017-132_final](#)

PPCR catégorie B : une fiche pour y voir plus clair

La mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) suscite beaucoup d'interrogations, d'inquiétude et parfois d'incompréhension.

Afin de répondre objectivement à ce questionnement légitime, la [CFDT-Fonctions publiques \(UFFA-CFDT\)](#) a publié une fiche très claire à l'attention des agents de **catégorie B** (*).

Étayée d'exemples précis, elle permettra à chacun de mesurer l'évolution de sa situation personnelle depuis l'étape initiale du transfert primes-points du 1er janvier 2016, notamment en comparant, pour une situation identique, l'avant PPCR et l'après PPCR.

Ce guide complète utilement [notre article](#) précédemment paru sur ce même sujet.

(*) Pour les agents de catégorie C, la fiche explicative se trouve [ici](#).

[ppcr_2017_agents_b-1](#)

Un projet stratégique pour le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) ?

Lors de la CAP des techniciens des 29 et 30 novembre 2016, le rapport établi par Jean-Pascal

Fayolle, directeur de l'Infoma, et s'intitulant « **un projet stratégique pour le corps des techniciens du ministère chargé de l'agriculture** », a été présenté aux organisations syndicales. **Vous pouvez le consulter [ici](#).**

Résumé de l'auteur : Par la place qu'il occupe dans l'histoire et les effectifs du MAAF, le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture constitue un élément significatif de son action et un marqueur fort de son identité. Mais les évolutions dans l'organisation administrative de notre pays et dans la mise en œuvre des politiques agricoles, agroalimentaires et forestières modifient le rôle et la place des techniciens. On rencontre chez les techniciens un attachement au couple technicité/terrain, avec des réticences souvent exprimées pour les tâches purement administratives. Le contrôle est un des marqueurs identitaires fort du corps des techniciens. Le contrôle constitue le socle de base des missions des techniciens, y compris dans une perspective éventuelle d'augmentation des délégations de services.

L'État a et aura besoin d'agents publics compétents pour effectuer des contrôles directement ou en second niveau, que ce soit dans une optique de prévention, de répression ou de gestion de crises. L'expertise technique, en matière agricole, sanitaire ou alimentaire est de plus en plus portée par les structures professionnelles et consulaires qui souvent se reposent sur des agents aux profils d'ingénieurs. De même dans les industries agroalimentaires de taille importante, les responsables « qualité » sont reconnus comme des experts. Du côté des services de l'État, la nature transversale des dossiers et l'augmentation du niveau de qualification des interlocuteurs nécessitent une évolution des niveaux de compétences des techniciens et un accompagnement renforcé en formation lorsqu'ils évoluent vers des fonctions d'ingénieurs.

Dans les champs de l'attribution des aides (hors contrôle), l'avenir est plus difficile à cerner. En effet, celle-ci nécessite actuellement autant de compétences administratives que techniques (cf réforme de la PAC en cours). De plus, elle pourrait relever à termes essentiellement des collectivités territoriales, dans la continuité de ce qui est engagé au niveau de certaines des aides du deuxième pilier de la PAC. Dans le domaine forestier, le contrôle et l'attribution des aides devraient suivre les évolutions décrites préalablement.

La santé des forêts prendra une importance croissante pour les techniciens. Les compétences des techniciens doivent répondre à l'évolution de leurs missions. Leur mise à jour régulière est importante.

Le technicien contrôleur pour être crédible et efficace doit acquérir et entretenir des compétences techniques dans le champ des contrôles qu'il effectue. Et la formation à la prévention et gestion des conflits dans le cadre des contrôles ainsi que la déontologie sont aussi des points fondamentaux. En ce qui concerne l'évolution quantitative du corps, l'âge moyen actuel et l'allongement de la durée de la vie professionnelle devraient conduire à une augmentation progressive des départs à la retraite jusqu'en 2021, suivie d'une stabilisation.

Des choix devront donc être faits en matière de volumétrie du corps, particulièrement pour la spécialité « forêts et territoires ruraux » dont l'âge moyen est supérieur aux 2 autres spécialités. Les affectations en abattoirs de boucherie et de volailles devraient se poursuivre car les besoins restent importants. Certains opérateurs comme l'ASP pour la spécialité « techniques et économie agricoles » et l'ONF pour la spécialité « forêts et territoires ruraux » joueront un rôle important dans le recrutement à venir.

Ce rapport servira de base aux groupes de travail du CTM prévus dans l'agenda social 2017 concernant le corps des TSMA. Le SPAgri-CFDT ne manquera pas d'y exprimer les questions que pose ce document :

- quid des collègues exerçant des missions pour le MEEM ?
- quelle carrière pour les collègues spécialistes de la police de l'eau ? des SIG ? ...
- la délégation des contrôles est-elle souhaitable ?
- comment valoriser les postes en abattoirs ?
- etc.

N'hésitez pas à contacter la [permanence du SPAgri-CFDT](#) pour toute remarque ou contribution à ce

sujet : nous sommes à votre écoute !

T SMA - rapport de corps 2015

Lors de la CAP des techniciens des 29 et 30 novembre 2016, le rapport du corps 2015 a été présenté aux organisations syndicales. **Vous pouvez le consulter [ici](#).**

Résumé :

Au 31 décembre 2015, le corps des techniciens supérieurs du MAAF compte 5 658 agents, effectif en nette croissance par rapport au 31 décembre 2014 (5 597 agents). L'année 2015 voit se manifester l'effet de la troisième vague de déprécarisation avec l'effort porté sur le sanitaire et celui du plan de requalification de C en B. On constate une féminisation du corps par les classes d'âge les plus jeunes qui présentent jusqu'à 40 ans un pourcentage de femmes supérieur à celui des hommes, essentiellement portée par la spécialité vétérinaire et alimentaire.

N'hésitez pas à contacter la [permanence du SPAGRI-CFDT](#) pour toute question ou commentaire.

PPCR : restructuration des grilles indiciaires des agents de catégorie B

Le projet d'accord sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) a été signé.

Celui-ci pose les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la Fonction publique. Il met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les

qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les tableaux du document présentent l'évolution de la revalorisation des grilles des agents de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES) sur la période 2016 à 2018, en application du [décret 2016-581 du 11 mai 2016](#) modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'État.

Le 1^{er} janvier 2016, les agents de catégorie B bénéficieront d'un transfert de 6 points d'indice au titre de l'intégration des primes dans le traitement.

Le 1^{er} janvier 2017, les agents seront reclassés dans les nouvelles grilles revalorisées.

Le 1^{er} janvier 2018, les agents bénéficieront de la dernière vague de revalorisation des indices.

[05-2016-PPCR-GRILLES-B-1](#)

Les nouvelles grilles indiciaires des catégories B et C (NES)

[GRILLES_INDICIAIRES_B_C_cle85de24](#)