

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2025) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé à compter du mois de novembre 2024, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'Agriculture (MASAF) en cohérence avec le dispositif mis en place par le ministère chargé de la Transition écologique (MTECT). La formation à la préparation à l'ensemble des épreuves est mise en place par le SRH/Bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) et dispensée par le prestataire « Emergence Formation ». (lire la note de service [ICI](#) également à la fin de l'article).

Le calendrier prévisionnel pour la session 2025 du concours interne IPEF est le suivant:

- Épreuve écrite d'admissibilité, mars 2025,
- Épreuve orale d'admission, juin 2025.

Pour le ministère de l'Agriculture, les agents éligibles sont les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les ingénieurs de recherche (IR), ayant accompli au 1^{er} octobre de l'année du concours au moins 5 ans de service effectif dans un ou plusieurs des corps d'ingénieurs recrutés du MASAF et du MTECT.

Comme toutes les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de la préparation des examens et concours, celle-ci ouvre droit à une dispense de service de 5 jours par an maximum ([décret du 15 octobre 2007](#)).

Formation à l'épreuve écrite (admissibilité)

La préparation à l'épreuve écrite d'une durée de six jours, s'articule entre des temps de formation consacrés à la méthodologie de l'épreuve (2 jours regroupement/2 jours par sous-groupe) et la rédaction par les candidats de deux devoirs blancs et de leur correction (2 jours par sous-groupe). Au regard du nombre d'inscrits deux groupes pourront possiblement être constitués. Le cycle de préparation à l'épreuve d'admissibilité, incluant la rédaction des devoirs par correspondance débutera à la fin du mois de novembre 2024 et s'achèvera au cours du mois de février 2025.

Formation à l'épreuve orale (admission)

La préparation à l'épreuve orale d'admission, d'une durée de quatre jours, comporte deux journées dédiées à la construction du dossier RAEP puis une journée consacrée à la méthodologie de l'épreuve orale et l'organisation de deux oraux blancs.

Organisation

Pour mieux appréhender les attentes du jury à cette épreuve et optimiser la préparation de cet examen, il est conseillé de se référer aux attendus du jury de la session précédente afin d'optimiser la préparation de cet examen professionnel. Le jury est particulièrement attentif à la bonne prise en compte de ses recommandations.

Calendrier

Les candidats souhaitant s'inscrire à la préparation doivent se télé-inscrire **avant le lundi 13 novembre 2024** via leur self mobile selon la procédure décrite sur le site de la formation professionnelle et du développement des compétences du ministère de l'Agriculture :

<https://formco.agriculture.gouv.fr/sinscrire/tele-inscription>.



La note de service en objet ne concerne que la préparation aux épreuves de ce concours. Une note de service à paraître ultérieurement précisera les modalités d'inscription au concours.

> La note de service concernant le dispositif de formation :

[2024-520_Prépa concours interne IPEF 2025](#)

Taux de promotion pour les avancements de grade pour les corps C et B (2025)

Le nombre maximum d'avancements pour l'accès au grade supérieur de chaque corps de fonctionnaires est déterminé chaque année par l'application d'un taux de promotion. Ce taux s'applique à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions statutaires pour un avancement de grade au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les avancements (exemple : 31 décembre 2024 pour un avancement au titre de l'année 2025).

L'arrêté du 26 août 2024 publié au [Journal officiel du 11 septembre](#) détermine les **taux de promotion applicables au titre des années 2025 pour certains corps et grades de catégorie C et B du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire** (*voir notre tableau ci-dessous*). Les taux restent inchangés pour la quatrième année consécutive.

Pour rappel, le changement de grade peut intervenir au choix

par inscription sur le tableau d'avancement. Il peut également intervenir par la voie de l'examen professionnel si le statut particulier du corps le prévoit (*exemple en fin de cet article*).

Pour prétendre à la promotion au choix, le fonctionnaire doit être promouvable, c'est-à-dire remplir les conditions fixées par son statut particulier, et faire l'objet d'une proposition.

> Exemple (fictif) de calcul pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle au titre de l'année 2025 avec un taux de promotion à 14 % :

Assiette de calcul : nombre de promouvables au 31 décembre 2024 (avancement au choix et examen professionnel) : 795 agents.

La formule de calcul s'exprime ainsi : $795 / 14\% = 111,30$.

Puis on calcule la répartition selon le type d'avancement :

- pour l'avancement au choix : $111,30 / 70\% = 77,91$ (soit, après arrondi, 78 postes) ;
- pour l'examen professionnel : $111,30 / 30\% = 33,39$ (soit, après arrondi, 33 postes).

N.B. Les arrondis et les rompus sont conservés pour les promotions futures.

[Taux promotions 2025](#)

Dispositifs de préparation aux concours internes pour

L'accès aux corps des techniciens supérieurs du MASA pour les grades supérieur et principal

Note de service concernant la formation de préparation aux concours internes des techniciens supérieurs 2025.

Attachés : ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade de principal (2025)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-391 du 05/07/2024, relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture, session 2025, vient de paraître au B0 Agri.

Formation de préparation au

concours interne 2025 pour l'accès au corps des IAE

Note de service concernant la formation de préparation au concours interne d'IAE 2025.

Parcours professionnels des corps de catégorie A et A+, une nouvelle circulaire !

La circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture (MASA) est parue au sommaire du B0 agri le 27 juin dernier ([note de service SG/SRH/SDCAR/2024-351 du 25 juin 2024](#)).

Cette note abroge [la note de service SG/SRH/SDCAR du 3 juillet 2019](#). Elle remplace la note de service n°2024-310 publiée le 3 juin qui était confuse concernant les critères relatifs au nombre et à la durée minimale des postes pour bénéficier d'un avancement au 2ème grade (*en italique dans l'article*).

Cette note de service reprend pour l'essentiel la note de service de 2019. **Elle s'en distingue concernant les obligations en matière de mobilité pour l'avancement de grade et la promotion de corps** (cf. point spécifique dans l'article ci-dessous).

Enfin, sans le préciser explicitement, **elle met fin à notre connaissance au contrat de fin de carrière, remplacé par un**

dispositif proche qui s'applique désormais à la fois aux IAE et aux attachés.

Trois objectifs recherchés pour les catégories A et A+ (idem / NS de 2019)

- construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer notre système de classement des postes
- assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise
- harmoniser les parcours des corps techniques et administratifs

Cette circulaire s'applique au corps dont la gestion est assurée par le MASA (ou en co-tutelle) de catégorie A (notamment les **ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement** et les **attachés d'administration**) et de catégorie A+ (notamment les **ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, inspecteurs de la santé publique vétérinaire**).

Les principales décisions de gestion des carrières (nouvelles affectations, avancements de grade et changements de corps) se réfèrent à une évaluation des compétences développées au cours des expériences antérieures et actuelles des agents.

Les responsables hiérarchiques et les structures chargées du suivi et de l'accompagnement analysent les parcours professionnels, en utilisant notamment la qualification des mobilités réalisées et le classement des postes occupés. Les différents types de mobilité et leur qualification sont précisées dans l'annexe I de la circulaire.

A retenir : Pour éviter toute ambiguïté, le terme de « classement du poste » est désormais utilisé lorsqu'il s'agit

de positionner un poste selon le niveau de parcours professionnel, il remplace le terme « cotation de poste » qui pouvait prêter à confusion avec les cotations de groupe en lien avec la fonction exercée pour déterminer le niveau de l'IFSE du RIFSEEP de l'agent.

A quoi sert le classement des postes ? (idem / NS de 2019)

Le classement des postes est une étape importante à la fois pour le MASA et pour ses agents car il permet :

- d'assurer une gestion cohérente des corps et des emplois
- de répondre à un besoin de repères et de visibilité pour construire son parcours professionnel

L'annexe III présente la grille indicative de classement des postes selon le niveau de parcours professionnel. Ce classement est utilisé à double fin :

Pour les changements de corps et avancements de grade :

- par les agents qui souhaitent être inscrits à un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude et recherchent un poste de niveau approprié
- par le SRH qui valide les avancements de grade et les promotions de corps à l'issue de la mobilité
- par les IGAPS qui vérifient certains parcours pour préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude examinées en réunions décisionnelles

Pour les mobilités

- par les agents qui souhaitent diversifier leurs parcours par une mobilité entre structures, entre secteurs, entre employeurs publics, dans d'autres fonctions publiques ou hors de la fonction publique

- par les responsables de programmes et le SRH qui s'assurent que le poste est d'un niveau justifiant l'emploi de ce corps et de ce grade

Une approche rénovée des carrières (idem / NS de 2019)

Pour les corps A et A+ des filières administrative et technique, l'inscription au tableau pour l'avancement de grade (grade 1 vers grade 2 et grade 2 vers grade 3) ou sur la liste d'aptitude pour le changement de corps (B vers A et A vers A+) implique une évaluation du parcours professionnel accompli.

Sont notamment valorisés, de manière évidemment nuancée selon la promotion de grade ou de corps envisagée :

- le nombre de postes successivement occupés
- les mobilités fonctionnelle(s), structurelle(s) et/ou sectorielles
- un poste sous statut d'emploi
- l'effort consenti par l'agent dans le cadre d'une mobilité vers un poste que l'administration a jugé prioritaire

Des évolutions notables dans les obligations de mobilité par rapport à la NS de 2019

La circulaire présente des évolutions qu'il convient de noter :

1- Pour le changement de grade

L'obligation de mobilité est dorénavant examinée sur la totalité du parcours de l'agent.

Cette règle s'applique aux avancements du grade 1 au grade 2

pour les corps **des attachés d'administration de l'État, des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts et des inspecteurs de la santé publique vétérinaire** .

▪ **Avancements de grade dans un corps de catégorie A** :

L'avancement des agents de catégorie A (divisionnaire pour IAE et principal pour AAE) « **nécessite une mobilité préalable, structurelle ou fonctionnelle avec changement de domaine, sur un poste classé A2 ou A3** (ou de niveau équivalent si le poste ne fait pas l'objet d'un classement) au sens des annexes 2 et 3".

« Il est par ailleurs demandé d'avoir effectué, avant le poste actuel :

– au moins 2 postes de cat A, chacun pendant plus de 2 ans, si l'entrée dans le corps s'est faite sur concours (externe ou interne)

– au moins 1 poste de cat A pendant plus de 2 ans si l'entrée dans le corps s'est faite par liste d'aptitude ou examen professionnel. »

ATTENTION, un paragraphe a été rajouté et autorise des exceptions : « dans la limite de 20% des avancements proposés pour chaque corps au titre d'une année donnée, certains agents en fin de carrière remplissant uniquement les conditions statutaires [et donc qui n'ont pas fait de mobilité validante] et aux parcours particulièrement méritants pourront cependant être inscrits au tableau d'avancement» . Lors d'un groupe de travail qui a précédé la parution de cette note de service, l'administration a précisé que cette modalité remplaçait le contrat de fin de carrière (CFC) et qu'elle concernait bien les attachés en plus des IAE. Concrètement, ce sont les agents qui sont à moins de 2 ans de la retraite qui devraient pouvoir en bénéficier. Ce chiffre n'est pas précisé dans la note de service afin que l'administration puisse s'autoriser quelques

exceptions (propos en off du GT).

▪ **Avancements de grade dans un corps de catégorie A+ :**

L'inscription au tableau d'avancement IPEF/ISPV vers le grade d'« en-chef » « nécessite une mobilité préalable sur un poste de niveau 3 ou plus » (c'est à dire classé 3 ou plus). Les avancements au grade d'en chef pour les IPEF et ISPV nécessitent « d'avoir effectué, *avant le poste actuel, au moins 2 postes, chacun pendant plus de 2 ans, depuis l'entrée dans le corps* ». Il sera également tenu compte de la diversité du parcours.

2- Pour le changement de corps

▪ **Promotions dans un corps de catégorie A :**

- pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire ; elle peut être soit fonctionnelle avec changement de domaine, soit structurelle avec changement de bureau en administration centrale ou changement de service en services déconcentrés (voir annexes I et II de la circulaire).

> Cette mobilité doit s'effectuer dans un délai déterminé, avant ou après l'inscription sur la liste d'aptitude, vers un poste de catégorie A ayant fait l'objet d'une publication et correspondant au corps de promotion, attesté par une publication légale d'offre d'emploi.

> Si le poste est ouvert aux attachés et aux IAE, il peut être occupé par un SA promu attaché ou un TSMA promu IAE. Ce poste peut se situer au sein du MASA ou d'un établissement public sous sa tutelle, mais également dans un autre département ministériel de la fonction publique d'État.

- les agents de catégorie B retenus pour devenir attaché ou ingénieur de l'agriculture et de l'environnement disposent de deux ans, à compter

de l'inscription sur la liste d'aptitude ou de la réussite à l'examen professionnel, pour effectuer une mobilité sur un poste de niveau approprié dans le but de valider leur changement de corps.

- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au bout d'un an, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien avec leur IGAPS.
- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au terme des deux ans, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.
- l'obligation de mobilité est présumée déjà satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité répondant à l'ensemble des critères ci-dessus précisés depuis moins de 3 ans (1er janvier N-3 par rapport à l'année N de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).

▪ **Promotions dans un corps de catégorie A + :**

- l'obligation de mobilité pour les changements de corps de A vers A+ est traitée différemment selon le mode d'accès au corps
- **le passage d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à ingénieur des ponts des eaux et des forêts** par concours interne nécessite de suivre un stage de perfectionnement d'un an maximum
- **le passage d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à inspecteur de la santé publique vétérinaire** par examen professionnel passe par le suivi d'une formation dédiée (ENSV). A l'issue de cette formation, les lauréats de l'examen professionnel sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant l'examen (niveau 2 ou plus)
- la mobilité pour passer d'IAE à IPEF par liste

d'aptitude n'est pas exigée dans la mesure où l'agent exerce des responsabilités de niveau adapté à son nouveau corps d'appartenance.

La reconnaissance de l'expertise, c'est quoi ? (idem / NS de 2019)

Elle est définie dans la note de service [SG/SRH/MIPEC/2023-112](#) du 14 février 2023.

L'expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique. En effet, l'expertise détenue par un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique. C'est une aide à la décision dans des situations ou projets complexes dans lesquels le décideur se trouve confronté à des questions hors de sa portée directe.

L'expertise d'un agent est évaluée au regard de trois critères :

- son niveau de compétence
- son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention
- son périmètre de rayonnement (local, national, international)

Par conséquent, l'expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance n'est pas limitée aux corps techniques.

Attachés d'Administration de l'État : concours complémentaires interne et externe au titre de 2025

Concours complémentaires interne et externe sont organisés, au titre de l'année 2025, pour le recrutement d'attachés d'administration de l'État relevant du ministère en charge de l'agriculture et du ministère en charge du développement durable.

Secrétaire administratif : examen professionnel d'accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l'année 2024

Deux examens professionnels pour l'avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture sont organisés au titre de l'année 2024.

Avancement de grade au choix en 2024 au titre de l'année 2025

La présente note fixe, pour les agents relevant du MASA, la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement de grade au choix à appliquer en 2024 au titre de 2025. Pour l'accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe et d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe, cette procédure s'applique aux tableaux d'avancement au titre de 2024.

Secrétaires administratifs : examen professionnel session 2024

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2024.

Examens professionnels 2024

pour l'avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien : ouverture des inscriptions

Explications et échéances.

Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement : examen professionnel au titre de l'année 2023

Parution de la note de service relative à l'examen
professionnel d'accès au corps des IAE au titre de 2023.

Mobilités au MASA : un nombre de postes sans candidat qui explose... tout comme le fil de

l'eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !

Réuni le 7 mars 2024, un groupe de travail « bilan mobilité 2023 » était présidé par Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération (SDCAR), en présence de Virginie Chenal (son adjointe) et de Emmanuelle Illan, cheffe du département du pilotage de la mobilité.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

A noter qu'un seul représentant du Raps était présent, Béatrice Rolland, mais en distanciel. D'où la remarque en préambule de la CFDT sur l'absence d'Igaps autour de la table ! En effet, très impliqués dans les processus de mobilités, il est essentiel pour la CFDT qu'ils participent activement à l'analyse de ces données en présence des représentants des personnels.

Un diaporama (39 diapos) (*voir en fin d'article*), synthétisant les données sous forme de tableaux, graphiques et de cartes, avait été adressé aux organisations syndicales, 2 jours avant la tenue du groupe de travail..

La CFDT a tenu à remercier l'administration pour ce travail important de synthèse. Deux jours c'est bien mais pas assez vu la qualité du support qu'il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !

Des constats inquiétants

Dès le début de ce GT, des constats inquiétants soulevés de façon unanime par l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT a notamment souhaité souligner les 4 principaux enseignements de ce bilan mobilités 2023, à savoir :

- **Une explosion significative du nombre de postes proposés à la mobilité au fil de l'eau** : 3 018 postes publiés en 2023 contre 2 241 en 2022, soit une augmentation de plus de **34%** ... c'est colossal
- **Une dérive inquiétante du nombre de poste publiés sur 15 jours (au lieu d'un mois)** : 649 postes concernés sur un total de 3 018, soit plus de **20% des postes** !
- **Une forte diminution des postes proposés au cycle de mobilité générale de printemps** : 1 350 en 2024 contre 1 577 en 2023 et 1 608 postes en 2022, soit une **baisse de plus de 16%** du nombre de postes ouverts entre 2022 et 2024.
- **Et surtout une explosion du nombre de postes sans candidat** ! 808 postes sans candidat (soit 51% !) en 2023, contre 305 en 2022 (19%).

Nous assistons à une baisse vertigineuse de l'attractivité des postes au MASA !

Pour la CFDT, la dérive vers le « tout » au fil de l'eau se poursuit, malgré les engagements de la secrétaire générale lors de la révision des LDG mobilités en juillet 2023. Il y a désormais 2 fois plus de postes proposés au fil de l'eau qu'à la mobilité générale de printemps.

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester exceptionnel. L'exception deviendrait-elle une règle ?

La CFDT se félicite cependant de la mise en ligne de la plateforme « Rejoignez-nous ! » (voir notre article [ici](#)) qu'elle réclamait avec insistance depuis plus d'un an. C'est

une véritable avancée qui devra être complétée dans les meilleurs délais par la possibilité de candidater en ligne via ce site. Outre la meilleure visibilité des postes, il s'agit également de simplifier la procédure du fil de l'eau, encore trop lourde et trop chronophage, pour les agents, les structures et les bureaux de gestion.

Quelles réponses à ces constats ?

En réponse, le sous-directeur des carrières et de la rémunération a souhaité repréciser les objectifs de ces 2 modes de recrutement ; il s'agit en effet de répondre à des besoins différents.

Il rappelle la volonté du MASA de maintenir la mobilité générale de printemps : c'est un engagement de la secrétaire générale. Cette procédure, avec un calendrier annuel, permet notamment aux agents de mieux gérer des contraintes familiales. Elle permet également l'intégration de sorties de concours.

Concernant le fil de l'eau, dont le nombre de postes augmente effectivement, il permet de répondre à des besoins immédiats des structures. C'est vrai que ce processus est lourd pour les structures et que ça revient de manière fréquente. Mais ces postes sont ouverts à la demande des structures elles-mêmes, selon leurs besoins. Cela évite (est censé éviter) de laisser des postes vacants durant plusieurs mois.

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l'eau, faute de candidat ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

Laurent Belleguic rappelle que ce travail de synthèse

représente déjà beaucoup de travail et qu'il n'est pas simple de préciser le nombre de postes réellement ouverts sans compter les republications.

Pour l'attractivité des postes, il y a un enjeu de visibilité que le nouveau portail « [Rejoignez-nous!](#) » mis en ligne fin février permet d'améliorer. Il permet de faire des tris sur un type de métier, une localisation géographique par exemple. **La prochaine étape est de permettre aux agents de candidater directement sur ce site.** Ce sera alors beaucoup plus simple pour les candidats, les structures et les bureaux de gestion. Le SRH fait tout son possible pour avancer rapidement. Il espère que ce sera opérationnel au cours des prochains mois.

Pour la CFDT ni les republications de postes, ni les postes Brexit ou SSA ne peuvent expliquer à eux seuls la fuite en avant constatée pour les postes publiés au fil de l'eau. De nombreux postes Brexit ont été également ouverts lors des campagnes précédentes. En outre, nous constatons que ces postes sont pourvus finalement au bout de 4 à 6 mois. Ce délai, lié souvent à une validation tardive du SRH, sous une trop forte charge de travail, rend ce processus peu efficace pour répondre à de « soi-disant » urgences.

Pour la CFDT, le fil de l'eau crée une forme d'instabilité permanente dans les services. En effet, les structures qui peuvent normalement recruter plus rapidement, perdent dans le même temps des agents qui rejoignent, au fil de l'eau, des postes dans d'autres structures. C'est plus déstabilisant que la mobilité générale qui organise des mouvements programmés et compensés à un même moment.

Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?

Il s'agit d'une part de garantir une meilleure mise en

visibilité des postes proposés pour l'ensemble de la communauté de travail tout en permettant aux agents de mieux s'organiser et de ne pas être constamment en recherche, et d'autre part d'alléger le travail de l'ensemble des intervenants dont les RH locales et centrales, en tension depuis très longtemps.

Par ailleurs, le cycle général présente une meilleure garantie de la prise en compte des priorités légales et sub-légales. Les organisations syndicales qui accompagnent les agents (droit d'évocation) sont plus à même de signaler les situations particulières... Ce qui est plus difficile dans le processus du fil de l'eau, qui entretient *in fine* une certaine opacité vis-à-vis des décisions. Les candidats ne savent pas toujours pourquoi ils ne sont pas retenus !

Le sous-directeur des carrières et de la rémunération souligne que les Igaps donnent toujours un avis et que les priorités légales sont tout autant respectées dans le processus au fil de l'eau. Concernant les délais, actuellement les procédures restent longues et lourdes. Mais il estime que la procédure « fil de l'eau » permet toutefois de recruter plus rapidement que s'il fallait attendre les résultats de la campagne générale.

Pour Béatrice Rolland, les Igaps sont particulièrement attentifs concernant les avis défavorables donnés à un agent avec une priorité légale. L'Igaps peut ne pas suivre l'avis de la structure s'il estime que l'avis n'est pas fondé. In fine c'est le SRH qui prend la décision.

Et les priorités légales dans tout ça ?

Dans le cadre de la mobilité générale de printemps 2023, sur 149 agents qui ont fait valoir une priorité légale, 98 étaient du MASA et 51 hors MASA. Ces priorités relevaient

essentiellement de rapprochements de conjoint ou de reconnaissance RQTH. 62 agents ont été retenus.

Pour la mobilité au fil de l'eau sur les 217 agents avec une priorité légale, dont 172 MASA et 45 hors MASA, principalement pour les mêmes raisons que pour le cycle général... 92 agents ont été retenus.

Pour la CFDT, et l'ensemble des organisations syndicales, le jeu des chaises musicales organisée lors des CAP, avec une vision d'ensemble, était finalement plus efficace pour assurer à la fois un bon fonctionnement des services, tout en s'assurant mieux du respect des priorités et de la possibilité pour les agents de dérouler une carrière... en intégrant les mobilités pour valider une promotion.

Si le retour des CAP n'est pas réaliste actuellement, pourquoi le retour de 2 cycles de mobilité et un fil de l'eau réservé aux situations d'urgence avérées ne serait-il pas possible... Avec le recul que nous avons désormais, cette évolution excessive du fil de l'eau, ne semble pas aller dans le sens d'un meilleur fonctionnement du MASA et de la mobilité de ses agents !

Laurent Belleguic rappelle qu'aujourd'hui, dans la fonction publique, le mouvement général tend au développement du fil de l'eau. Actuellement tous les ministères sont passés à une seule mobilité générale, voire pour certains à du fil de l'eau intégral. Actuellement, on ne peut pas avoir plus d'un cycle de mobilité par an. Nous sommes dans l'interministérialité et des agents quittent régulièrement le ministère tout au long de l'année. Il faut donc pouvoir les remplacer sans attendre les délais d'une mobilité générale. Sans fil de l'eau, des postes resteraient vacants trop longtemps.

Pour les organisations syndicales, le fil de l'eau intégral n'est pas applicable au MASA du fait de l'enseignement agricole, avec une rentrée en septembre. C'est une

particularité de notre ministère qu'il ne faut pas oublier.

*La CFDT entend que c'est un choix gouvernemental, cependant le propre de l'homme est de mettre à profit son intelligence pour reconnaître qu'il s'est trompé et savoir revenir en arrière. Il est important de **faciliter la vie familiale et donc revenir à des cycles de mobilité, moins déstabilisants pour les familles !***

L'administration confirme qu'un suivi de la procédure de recrutement est réalisé par les Igaps et les bureaux de gestion. Mais c'est bien au recruteur de faire cette information auprès des candidats.

Mobilité validante pour changement de grade

Concernant les mobilités permettant la **validation d'un changement de grade**, l'administration nous précise que **100% des attachés et des IAE ont trouvé un poste.**

Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?

Concernant les postes non pourvus à l'issue de la mobilité de printemps, les tableaux et les cartographie par région présentés confirme une difficulté à pourvoir les postes qui s'accroît, particulièrement sur les programmes 206 et 143.

Pour la CFDT, la cartographie régionale demande certainement un gros travail pour les équipes du SRH. Il serait toutefois plus facile à appréhender ces informations si la représentation intégrait sur une même carte, en rouge la part des postes proposés restés vacants à l'issue du cycle de mobilité. Cependant, il est difficile d'avoir une vision claire du problème d'attractivité sur les chiffres provenant

uniquement d'une campagne de mobilité. La CFDT propose de faire une photographie annuelle des postes vacants à un instant t/programme et par région.

Pour l'administration, il y a effectivement de plus en plus de postes qui restent non pourvus. Ça concerne toujours les mêmes secteurs, peu attractifs, on le voit dans certains départements, sur certaines filières comme les RH ; que ce soit sur la mobilité de printemps ou au fil de l'eau.

L'administration confirme que ces cartographies sont complexes à réaliser et qu'une photo sur la base des données détenues par les responsables de programme (RPROG) permettrait un meilleur suivi des situations présentant un manque d'attractivité.

Pour aller plus loin, le support de 39 pages ci-dessous.

[GT mobilité hors enseignement 07.03.24](#)

Examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2024

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2024-200 du 27 mars 2024) concernant l'examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2024 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 17 mai 2024.

Campagne de mobilité générale 2024

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2024) fait l'objet de [la note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024](#).

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin du présent article.

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le nouveau site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA (["Rejoignez-nous ! »](#)) et notre dernier article [ici](#).

Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité
[[Contactez nous](#)] :

** Adhérent ou pas, n'hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout **conseil individualisé** en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.*

** Adhérent ou pas, si vous le souhaitez et à votre demande, nous pouvons porter à la connaissance de l'administration (structure recruteuse, IGAPS, services RH), entre le 2 avril et le 23 avril, des éléments de situation individuelle afin d'**appuyer votre dossier**. C'est le droit d'évocation. Nous avons des contacts réguliers avec les IGAPS et le SRH à cet effet.*

** Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le lundi 11 mars à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? [Contactez nous](#) !*

Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position d'activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d'un recrutement infructueux ». Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu'elle puisse être examinée.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#). **La saisie des vœux est possible du 1er au 31 mars 2024 à minuit**. Attention, le changement d'ordre des vœux n'est plus possible après cette date.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n'appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire qui se trouve en annexe de la note de service et qu'ils peuvent également retrouver sur la page emploi du ministère.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable.

La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.

Il ne faut pas hésiter à aborder l'aspect financier lors de l'entretien si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel ainsi que celui sur le poste envisagé.

Obligations pour l'administration

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

- répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes les candidatures,
- proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations syndicales [[CSA-M du 11 juillet 2023](#)] dans le

cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **vendredi 26 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

Priorités légales et prise en compte des situations individuelles

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

Les 5 priorités légales sont : rapprochement de conjoint, handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

- retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
- rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
- agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
- agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

Décisions de l'administration

Une première publication des résultats de mobilité sera consultable sur la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous !") le vendredi 14 juin à partir de 18 heures.

Une seconde publication des résultats sera consultable le mercredi 26 juin à la même heure.

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2024, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2024.

N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.

Pour en savoir plus :

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023](#) : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024 : mobilité générale 2024

Dernière mise à jour de l'annuaire des IGAPS

Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) est composé d'une trentaine d'inspecteurs/ingénieurs généraux expérimentés, de leurs 20 assistantes et d'un secrétariat national implantés sur tout le territoire. Il est piloté par un président.

Pour rappel, le RAPS assure :

- **pour les agents**

- un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents employés ou gérés par le ministère en charge de l'agriculture et ses établissements publics (hors enseignants-chercheurs et enseignants et des personnels d'éducation de l'enseignement technique),
- une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation.

- **pour le secrétariat général**

- une contribution motivée à l'élaboration des propositions de tableaux d'avancement,
- la préparation des décisions en matière de mutations, de promotions, d'accueils et de départs en détachement,
- une participation aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l'organisation des services,

- **pour les services**

- un appui au management des services déconcentrés et des EPL,
- un appui aux missions de contrôle et d'évaluation du fonctionnement des services déconcentrés.

Pour ne pas se tromper d'interlocuteur, la **dernière version de l'annuaire du RAPS est consultable [ici](#)**.

Concours Interne IAE 2024

Un concours interne pour le recrutement d'élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) est ouvert au titre de l'année 2024.

Résultats avancements de grade au choix 2024

Derniers résultats des avancements de grade au choix 2024, pour les corps administratifs, les corps techniques, et les corps formation-recherche.

Concours Externe IAE 2024

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement est ouvert au titre de l'année 2024.

Résultats des promotions au choix : publication du 26 octobre 2023

Les derniers résultats des promotions au choix, au titre de 2023, pour les corps administratifs et les corps techniques, ont été publiés sur le site Intranet du MASA.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir la [note de service](#) et [notre article](#)).

Les résultats des **avancements de grade** seront publiés le 15 décembre prochain.

- **Pour la filière administrative au titre de l'année 2023**

1. [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)

- **Pour la filière technique au titre de l'année 2023**

1. [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)

2. Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

Pour la CFDT, l'information des agents dans l'exercice des promotions est essentielle. Les agents promouvables doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.

Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.

Le [SPAgrri-CFDT](#) se tient à votre disposition.

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2024) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé, à compter du mois de novembre 2023, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'agriculture (MASA) en cohérence avec le dispositif mis en place par le MTECT

Secrétaires administratifs : examen professionnel 2023

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2023.

Techniciens supérieurs : ouverture de concours externe, interne et examen professionnel pour 2024

Quatre 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 2024.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-626 du 3 octobre 2023, publiée **en fin de cet article** et également [disponible ici](#).

Concours

ouverts

	Forêts et territoires ruraux	Techniques et économie agricoles	Vétérinaire et alimentaire
Concours externe national à affectation nationale	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2
Concours externe national à affectation locale (Hauts-de-France)			TSMA1
Concours externe national à affectation locale (Normandie)			TSMA1
Concours interne	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2
Examen professionnel	TSMA1	TSMA1	TSMA1

À noter que les lauréats dans le grade de technicien 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 l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP). À ce titre, il est rappelé que des conditions particulières d'exercice sont attachées à ce type d'emploi (voir p. 4 de la note de service).

Les lauréats dans le grade de technicien de la spécialité vétérinaire et alimentaire à affectation locale (CNAL), ont vocation à être affectés sur des postes au sein des services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), les régions concernées par ces affectations sont les Hauts-de-France et la Normandie.

Les informations concernant la formation des lauréats peuvent être consultées sur le site de l'Infoma, pour le grade de [TSMA1](#) ou de [TSMA2](#).

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 [...], qui justifient, au 1^{er} janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 22 novembre 2023 ;

– **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 2024 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 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 22 novembre 2023.

Nombre de postes

Le nombre de places offertes à ces concours et examens professionnels sera fixé ultérieurement.

Nature des épreuves

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

une 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 de préparation au concours

La préparation des agents fera l'objet d'une note de service spécifique publiée ultérieurement.

Calendrier

- **Période d'inscription** : du 5 octobre au 8 novembre 2023 inclus, sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de **téléversement des dossiers de candidature** : **22 novembre 2023** dernier délai.
- **Épreuves écrites** d'admissibilité (concours externe de TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : **1er février 2024** dans les centres d'Ajaccio, Amiens, Basse-Terre, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort-de-France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Toulouse, Uvéa.
- Dates limites de **dépôt des dossiers de présentation** (concours externe) ou des **dossiers RAEP** (concours interne et examen professionnel) pour les candidats admissibles :
 - grade de TSMA1, concours externe : 23 avril 2024 dernier délai ;
 - grade de TSMA1, concours interne, examen professionnel : 22 novembre 2023 dernier délai ;
 - grade de TSMA2, concours externe et interne : 27 mars 2024 dernier délai.
- **Épreuves orales** d'admission :
 - TSMA1 : à partir du 27 mai 2024 à Paris ;

– TSMA2 : à partir du 13 mai 2024 à Paris.

La note de service :

[Concours et examen prof_TS_2023-626_final](#)

Garantie de rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État du périmètre ATE : enfin vers une mise en application effective !

La circulaire, de juin 2023, fait le bilan de la mise en place de la « garantie mobilité » et donne des instructions précises sur sa mise en oeuvre.

CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations

en vue ... grâce à un dialogue social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!

Ce CSA-Ministériel qui s'est tenu le 11 juillet 2023 était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture Au menu : LDG mobilité, RIFSEEP, DGAL sous tension, RSU, CDD, télétravail exceptionnel, conseil médical, médecine de prévention, CRIC, FS...

CSA-M du 20 juin 2023 et suites : LDG mobilité, pouvoir d'achat, DGAL sous tension, entretien pro, CIA, etc

Ce deuxième CSA-Ministériel était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Frédéric Laloy, Stéphanie Clarenc, Béatrice Laugraud et Marie-Christine Galtier.

LDG (lignes directrices de gestion) mobilité : la CFDT a

obtenu un site dédié qui va permettre aux agents en quelques clics d'identifier l'ensemble des postes ouverts à la mobilité au fil de l'eau à un instant T !

Les décisions individuelles en matière de mobilité ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP depuis 2020. Les CAP ont été « remplacées » par des lignes directrices de gestion qui donnent le cap (voir [ICI](#) la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31du 16-01-2020).

L'administration a présenté un texte modifié, sans véritable concertation préalable en groupe de travail, afin de « valider » (points 1 et 2) et même de renforcer (point 3) la dérive de ces dernières années qui conduit à toujours plus de fil de l'eau :

1. Une seule campagne de mobilité générale, au lieu de deux ou trois auparavant ;
2. Du fil de l'eau pour les postes vacants de toutes les catégories, alors qu'il ne devait concerner initialement que les postes d'encadrement et les postes sensibles ;
3. Possibilité de publier désormais au fil de l'eau des postes susceptibles d'être vacants à condition que l'agent occupant le poste soit dans une démarche de mobilité déjà engagée

*La CFDT n'a pas d'opposition de principe à la mobilité au fil de l'eau, mais **un équilibre s'impose entre mobilité générale et fil de l'eau car chacune des deux modalités présente des avantages et des inconvénients.** La mobilité générale permet ainsi aux agents de se positionner sur la base d'un nombre de postes plus important et de disposer de davantage de temps pour s'organiser sur le plan familial. Or les chiffres sont là : le fil de l'eau a représenté 56 % des postes publiés en 2022 contre 31 % en 2021 ! Pour les postes ouverts aux agents de catégories B, le nombre de postes publiés au fil de l'eau a été multiplié par 4 en 2022 ! Jusqu'où ira t'on ? Vers toujours plus de fil de l'eau voire la suppression du cycle*

de mobilité générale ?!

Alors que la CFDT avait déjà alerté l'administration sur cette dérive lors d'un groupe de travail préparatoire en 2022 [[voir notre article GT – LDG 25/05/22](#)], et à nouveau en 2023, l'administration n'a apporté aucune garantie et même aucun élément de réponse en séance !

*Pour la CFDT, il convient également de faciliter la gestion du fil de l'eau pour les agents. La CFDT reconnaît le fait que l'administration a clarifié la procédure permettant notamment la vérification du respect des priorités légales et la prise en compte des situations individuelles : cf. note de service n°905 du 15/12/22 qui cadre le fil de l'eau et note de service n°61 du 26/01/2023 qui précise le calendrier du fil de l'eau. Mais les agents en recherche de mobilité perdent un temps fou à regarder les postes qui sont publiés chaque semaine sur B0 agri ! **La CFDT a donc demandé à la secrétaire générale où en était la construction d'un site ministériel permettant aux agents d'identifier l'ensemble des postes ouverts à la mobilité à un instant T dans l'objectif de donner de la visibilité aux offres d'emploi. Le MTE l'a fait... pourquoi le MASA ne le ferait-il pas ? Cette piste avait été mise sur la table lors d'un groupe de travail préparatoire de 2022 !** [[voir notre article GT – LDG du 25/05/22](#)].*

L'administration n'a pas réagi...

Aussi, malgré quelques évolutions du texte proposées par l'administration en réponse aux observations des organisations syndicales, **la CFDT**, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales, **a voté contre ces modifications des LDG mobilité.**

Depuis, l'administration est revenue vers les organisations syndicales et s'est engagée à lancer les travaux nécessaires afin « de disposer [de ce site ministériel dédié] idéalement

avant la fin de l'année ». Cette main tendue de la Secrétaire générale est à saluer !

Grâce à la ténacité de la CFDT, les agents pourront disposer prochainement d'un site dédié où ils trouveront en quelques clics tous les postes ouverts à la mobilité à un instant T dans les régions et les domaines de leur choix au sein du MASA et de ses opérateurs ! La CFDT veillera à ce que le cahier des charges soit à la hauteur de l'enjeu.

La CFDT souhaite que ce site permette aux agents de classer les postes au fil de l'eau par ordre de préférence tant que aucune décision n'a été rendue sur le premier poste demandé. Cela leur permettrait de se positionner sur un nombre plus important de postes, et ainsi de mieux prendre en compte les compétences et les souhaits d'évolution des candidats. Une évolution gagnant-gagnant pour les agents et les structures d'accueil ! Dans les jours qui ont suivi le CSA-M, la CFDT a porté via l'intersyndicale cette proposition qui a également été retenue par l'administration. Il en est de même sur l'équilibre entre mobilité générale et mobilité au fil de l'eau : cela est dorénavant explicitement mentionné, avec des garde-fou qui devraient permettre de stopper la dérive vers le « toujours plus de fil de l'eau » de ces dernières années. Voilà un bel exemple de dialogue social où le texte proposé par l'administration a été enrichi par les syndicats dans l'intérêt des agents et sans compromettre l'intérêt des structures.

Annonces du gouvernement sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires : peut mieux faire !

Le ministre de la fonction publique a annoncé début juin le dégel de 1,5% du point d'indice au 1er juillet. Les plus bas salaires bénéficieront en plus à cette date d'un petit coup de pouce. D'autres mesurette sont annoncées pour les mois à venir. [Plus d'infos dans notre article.](#)

Pour la CFDT, ces revalorisations sont bienvenues mais elles ne compenseront en aucun cas l'inflation qui dépasse les 5% sur un an. Nous sommes loin du choc d'attractivité indispensable pour pourvoir les centaines de postes vacants au MASA ! La question de la rémunération des agents publics doit faire partie des sujets soumis à négociation obligatoire dans la fonction publique... le gouvernement n'applique pas à lui-même ce qu'il impose au privé ! La CFDT demande au ministre de porter cette position au niveau du gouvernement.

L'administration n'a pas réagi...

Pouvoir d'achat des contractuels : enfin de vraies annonces à venir !

La CFDT est intervenue lors de sa déclaration liminaire pour faire pression sur le secrétariat général dans la perspective du GT du 23 juin qui leur est consacré.

« Pour la CFDT, si les avancées de 2022 en matière de rémunération des contractuels de catégorie B dans les abattoirs et les SIVEP et celles en cours de réflexion pour une partie des contractuels de catégorie A sont un premier pas, cela ne saurait être suffisant. Il est urgent de revaloriser la rémunération de l'ensemble des contractuels. Il y a le montant à l'embauche qui ne peut plus être de quelques dizaines d'euros au-dessus du SMIC pour des agents contractuels expérimentés de catégorie B. Mais il y a également la problématique de la revalorisation des agents contractuels déjà en poste. Aujourd'hui, les bons candidats déclinent les offres ou partent à la première occasion ... cela ne peut plus durer ! Madame la secrétaire générale, un GT leur sera consacré ce vendredi... la CFDT attend de vos services des annonces fortes à la hauteur des enjeux. »

La secrétaire générale a répondu qu'elle était attentive à cette problématique, et que l'écart de rémunération entre contractuels et fonctionnaires allait se resserrer pour tous

les contractuels, avec un principe d'alignement à 90% de la rémunération d'un fonctionnaire, primes comprises, contre 70% aujourd'hui.

La CFDT se réjouit de ces évolutions qui correspondent à nos revendications (principe d'équité avec un resserrement de la rémunération, et non d'égalité afin de maintenir une incitation à devenir fonctionnaire). Mais que de temps perdu : c'est la problématique du manque criant d'attractivité plus que la volonté d'équité de traitement (réclamée par la CFDT depuis des années) qui conduit l'administration à augmenter significativement le salaire des contractuels du MASA.

« Ces avancées vont demander du travail de gestion et il est urgent de renforcer de manière significative les effectifs du BPCO qui se trouvent exsangues. Nous ne comprendrions pas que ce bureau ainsi que les autres bureaux de gestion ne bénéficient pas de l'essentiel des 10 ETP qui viennent d'être octroyés au titre du renforcement de la fonction RH. »

L'administration a répondu que 6 postes allaient être affectés aux bureaux de gestion du SRH, dont 2 pour le bureau en charge des contractuels (BPCO) (information transmise lors du GT contractuels du 23/06).

C'était un minimum pour la CFDT. Il va maintenant falloir rendre ces postes attractifs afin qu'ils soient pourvus par des personnes compétentes. Et également embaucher des contractuels afin de résorber les retards accumulés.

Dérogation pour le recrutement de vétérinaires qui n'ont pas la nationalité française sur des missions BREXIT et abattoirs : un dispositif pas très bien ficelé...

L'administration a présenté 2 projets de textes permettant à des vétérinaires qui n'ont pas la nationalité française d'être

recrutés par contrat sur des missions en poste de contrôle frontalier BREXIT et en abattoir.

Cette proposition de décret a pour objectif de faire face à la pénurie de vétérinaires et aux difficultés de recrutement rencontrées par de nombreuses structures dans ces métiers.

Ces textes proposent une absence de durée de la dérogation pour les missions BREXIT. Par contre pour les missions abattoir, la durée est de 5 ans pour permettre d'adapter cette dérogation en fonction des résultats de la politique de renforcement de formation des vétérinaires en France, initiée en parallèle de cette dérogation.

Pour la CFDT, la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance et la mise en œuvre des actions destinées à améliorer l'attractivité de ces métiers en abattoirs et en poste de contrôle frontalier, telles leur reconnaissance en catégorie active pour un départ à la retraite anticipé.

De plus, la CFDT demande des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers :

- un apprentissage de la langue française, avec la mise en place de cours intensifs pour améliorer la communication avec les équipes de travail ;*
- un tutorat de qualité avec des tuteurs et des agents qui ont du temps à consacrer à cette démarche ;*
- une durée de contrat qui permette à l'agent de se projeter et de se loger ;*
- une rémunération attractive et un déroulement de carrière intéressant ;*
- une PSC à la hauteur.*

L'administration répond qu'il est prévu d'envisager des contrats de 3 ans, avec possibilité de CDIisation au bout de 6 ans, voire avant mais ne s'engage pas sur les délais de CDIisation. S'il y a eu des contrats courts sur les missions BREXIT, c'est en raison du calibrage et de la méconnaissance des flux. C'est un sujet qui va se stabiliser. Pour ce qui est de la titularisation, ces agents peuvent passer le concours s'ils sont de nationalité UE. Concernant la naturalisation, il y a des facilités sur des titres de séjour mais pas sur la nationalité.

L'administration confirme étagement que des cours de langue française sont mis en place et que le niveau de français est vérifié au moment de l'entretien d'embauche par l'assistante sociale.

Pour la CFDT, l'administration manque cruellement d'engagement et d'ambition sur l'accompagnement des agents et l'apprentissage de la langue française. Ce manque d'ambition risque d'en décourager plus d'un qui ne restera pas longtemps sur son poste... L'administration a de fortes chances de passer à côté de l'enjeu de fidélisation, pourtant plus que nécessaire sur ces missions où le turn over a des conséquences importantes sur les équipes, sans oublier le temps de formation métier qui aura été consacré... pour rien, si l'agent quitte ses missions rapidement.

La CFDT insiste également sur la signature des vétérinaires officiels qui n'ont pas la nationalité française et la valeur juridique de leurs décisions (consignes, saisies,...) au regard de textes qui exigent que le vétérinaire soit de nationalité française pour exercer des missions dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportant une participation directe ou indirecte à des prérogatives de puissance publique.

L'administration précise qu'elle a saisi le Conseil d'État sur cette question et n'a pas encore de retour.

Pour la CFDT, il n'est pas conforme de laisser exercer ces agents sans que cette question ne soit réglée. Dans ces conditions, les décisions de ces agents pourraient être invalidées par un recours de l'administré, avec toutes les conséquences que ça aura sur la structure et l'agent concerné.

Considérant que le dispositif n'est pas abouti sur les questions de formation et d'accompagnement, mais que les structures ont besoin de ces évolutions, la CFDT s'abstient sur ce texte.

Arrêts maladie à la DGAL : des mesures s'imposent !

Les arrêts maladie s'accumulent à la DGAL, y compris les encadrants et ce à toutes les strates hiérarchiques, avec un risque d'effet boule de neige évident. D'autres directions et services d'administration centrale rencontrent des difficultés importantes. La secrétaire générale interrogée à ce sujet par la CFDT lors du premier CSA-AC a reporté les débats à 2024 après l'analyse du baromètre social. Pour la CFDT, ces délais ne sont pas acceptables. [[lire notre compte-rendu du CSA -AC](#)]

La secrétaire générale a répondu avoir connaissance des difficultés à la DGAL. Elle est aux côtés de la directrice générale de l'alimentation pour apporter tout appui qui lui serait demandé.

Pour la CFDT, si ce lien est rassurant, la problématique ne saurait être gérée que en bilatéral entre la SG et la directrice générale : les équipes ont leur mot à dire et les syndicats disposent d'éléments d'analyse. La CFDT mettra des propositions concrètes sur la table lors du prochain CSA-M.

Taux de réalisation des entretiens professionnels : des progrès par rapport à 2022 mais cela reste insuffisant !

La CFDT a demandé un état des lieux des entretiens

professionnels réalisés en 2023.

L'administration a répondu que 67 % des agents du MASA avaient un compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) définitivement validé et que le taux devrait être d'environ 75 % à terme.

Pour la CFDT, si ce résultat est en hausse par rapport à 2022, cela reste insuffisant au regard de l'importance de cet exercice pour l'agent et des liens entre CREP et CIA d'une part et mobilité et promotion d'autre part. Les mobilités récentes ne sauraient expliquer à elles seules les 25 % qui manquent. Pour les agents qui n'ont pas pu avoir de CREP avant la fermeture d'ESTEVE, il reste la possibilité de le faire en format papier.

Harmonisation interministérielle du CIA : il va falloir attendre encore ... un peu ?!

De nombreux agents MASA dans les départements qui font mobilité au sein des ministères ATE se trouvent dans l'incompréhension de leur montant de CIA. En effet, les calendriers, périmètres, période des notes de gestion sur le CIA ne sont pas harmonisés entre ministère. Les agents sont mis devant le fait accompli sans qu'ils en aient été informés lors de leur demande de mobilité. Ces situations provoquent beaucoup de colère, car les agents l'interprètent comme un manque de reconnaissance et provoque un découragement, une démobilisation.

La CFDT a remonté le fait que le ministère de l'intérieur avait déjà fait un geste face à cette situation et a demandé où nous en sommes de l'harmonisation interministérielle

Le chef du SRH a répondu que la convergence était en cours, tous les ministères ayant vocation à verser le CIA pendant l'été...

Protection sociale complémentaire (PSC) : l'IFCE ne sera pas oublié ... grâce à la CFDT !

Interpellée par l'intersyndicale du MASA sur la possibilité de négocier une éventuelle extension du périmètre de l'accord PSC au MASA aux opérateurs sous tutelle du MASA, la secrétaire générale a précisé par courrier en date du 12 juin 2023 que plusieurs opérateurs, dont l'IFCE, avaient « souhaité engager leur propre démarche de négociation ». La CFDT s'est renseignée auprès de sa section IFCE et cette affirmation s'est avérée erronée : la participation de l'IFCE n'a jamais été abordée avec les OS représentatives de cet opérateur et l'IFCE n'a jamais dit qu'il ne souhaitait pas faire partie du périmètre PSC du MASA !!

Interpellée par la CFDT, la secrétaire générale a rectifié son propos en séance. Et après discussions, le secrétariat général a finalement accepté que l'IFCE soit rattaché au marché du MASA ! Que d'énergie dépensée par manque de concertation en amont entre le MASA et les opérateurs.

Indemnisation du télétravail exceptionnel sur le site de Rouen de la DRAAF Normandie : l'administration va y réfléchir !

Les agents du site de Rouen ont été mis en télétravail en quelques minutes le 10 mars dernier suite à un important dégât des eaux et le retour à la normale est prévu pour début 2025. Ce télétravail « forcé » a été très brutal pour les agents. L'essentiel des agents est en télétravail 4 jours par semaine (3 jours pour celles et ceux qui en font la demande), le jour restant étant en flex-office, avec 16 places disponibles en openspace flexoffice et 3 autres places dans un bureau, et ce sans perspective d'amélioration avant 1 an !

La CFDT a demandé si ces agents pouvaient bénéficier d'une indemnité à hauteur du télétravail imposé.

Le chef du SRH a répondu que le plafond de l'indemnité

télétravail était réglementaire mais a promis d'étudier la question.

Pour la CFDT, à partir du moment où ce télétravail est imposé par l'administration, à elle de trouver le levier financier pour prendre en charge les frais inhérents.

Au-delà de cette indemnité, l'enjeu pour les agents est de pouvoir bénéficier rapidement de locaux transitoires pour un télétravail non imposé et sans flex office.

Formation des managers au dialogue social

La CFDT a demandé combien de stagiaires ont été formés depuis 2021.

Le dispositif était expérimental en 2021. Le chef du SRH a précisé que 46 agents ont été formés en 2022 et que 5 formations sont programmées en 2023.

La CFDT espère que de nombreux managers parviendront à se libérer du temps pour suivre ces formations.

Résultats de la campagne de mobilité générale 2023 : réunion décisionnelle n°2

Les résultats de la réunion décisionnelle n°2 du 30 juin 2023 de la campagne de mobilité de printemps 2023, relatifs aux décisions de l'administration mentionnant une réserve ou une expertise, ont été publiés aujourd'hui, vendredi 30 juin.

Politique de gestion des contractuels : Le MASA contraint de revoir les salaires à la hausse ! ... Mais quand ?

La première réunion du groupe de travail relatif à la politique de gestion des contractuels au MASA, hors enseignants et CPE, s'est tenu le vendredi 23 juin 2023. Il était présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH).

Attachés : ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade de principal (2024)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-391 du 19/06/2023, relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture, session 2024, vient de paraître au B0 Agri

Résultats de la campagne de mobilité générale de 2023 + addendum

Résultats de la campagne de mobilité générale 2023