



[CAP des TSMA \(26 novembre 2020\)](#)

La commission administrative paritaire des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) s'est réunie le 26 novembre 2020, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) et de Laurent Belleguic, sous-directeur (SDCAR).

L'union CAP-Ensemble!, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC-MAE, était représentée par Sébastien Amanieu et Gilles Verbeke.

Les points inscrits à l'ordre du jour concernaient principalement :

- l'examen de la liste d'aptitude 2020 des adjoints techniques pour l'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) ;
- l'examen des prolongations de stage ;
- l'examen des recours.

Les résultats officiels de la liste d'aptitude seront publiés par l'administration sur [l'intranet du ministère](#) [accès restreint, nécessite une authentification]. Ils ne sont pas repris dans cet article.

• **Déclaration liminaire de CAP-Ensemble !**

[DL CAP TSMA 26 novembre 2020 - VDef](#)

• **Compte rendu**

[CR CAP TSMA 26 novembre 2020 VDef](#)



[CAP des attachés d'administration \(24 novembre 2020\)](#)

La commission administrative paritaire des attachés d'administration de l'État s'est réunie le 24 novembre 2020, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH).

L'union CAP-Ensemble!, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Jacques Leportois, Catherine Barbier et Anne-Laure Tarascon .

Les points inscrits à l'ordre du jour concernaient principalement :

- l'examen de la liste d'aptitude 2020 pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État ;
- l'examen du tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe 2020.

Les résultats ont été transmis par CAP-Ensemble! à tous les agents du corps des attachés par un courriel personnel. Ils ne sont pas repris dans cet article.

- **Déclaration liminaire de CAP-Ensemble !**

[DL CAP attachés Vdéf](#)

- **Compte rendu**

[CR CAP Attachés 24 novembre 2020 vdef](#)



[CAP des IAE \(6 novembre 2020\)](#)

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie le 6 novembre 2020 en visioconférence, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (secrétariat général du ministère de l'Agriculture).

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Gilles Van Peteghem, Géraldine Ruscassier et Isabelle Muquet.

- **Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !***

[DL CAP IAE nov 2020 Défi](#)

- **Compte rendu**

[CR CAP IAE - 6 novembre 2020 VDéf](#)



CCP des contractuels en CDD-CDI : revalorisation, vous avez dit revalorisation ?

La CCP des contractuels en CDD-CDI s'est réunie le 27 octobre 2020, sous la présidence d'Emmanuel Bouyer, adjoint au sous-directeur de la rémunération et des carrières (SRH du ministère de l'Agriculture) et en présence notamment d'Angélique Pluta, cheffe du bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO), et de Patrick Dehaumont, Igaps référent pour les contractuels (hors enseignants).

Lors de cette CCP, convoquée à l'origine pour examiner quatre dossiers individuels, la CFDT, représentée par Jacques Moinard, a prononcé une déclaration liminaire, retranscrite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration.

Réévaluation des contrats : où en est-on ?

« Fin 2017, après une pression constante de la CFDT, l'administration, qui lui avait opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par l'entendre et a réalisé une remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL (hors enseignants).

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représentait une avancée importante. L'état des lieux effectué par les Igaps a conduit le SRH à réévaluer le salaire de près de 400 agents (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels « oubliés ».

Il s'agit maintenant de s'assurer que les nouvelles pratiques de gestion des réévaluations s'appliquent dans toutes les structures de façon homogène.

Mais pour la campagne de revalorisation 2020, qui aurait dû se concrétiser en juillet pour les anniversaires de contrat du premier semestre et à la fin de l'année pour ceux du deuxième semestre, les agents sont dans l'expectative !

Aucune information n'a été faite auprès des agents concernés. Certes, avec la situation sanitaire les retards se sont accumulés. Cette CCP doit donc, a minima, être l'occasion d'informer les agents contractuels concernés de l'état d'avancement du processus décrit dans la [note de service du 1^{er} septembre 2020](#), (« Campagne 2020 de revalorisation des agents contractuels affectés en services déconcentrés et en établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles sur des besoins permanents »).

Pour l'administration, ce sujet n'est pas oublié et il a effectivement fait l'objet d'une note de service avec une déclinaison précise concernant les services déconcentrés. Depuis la remise à plat du processus de revalorisation en 2018, un bilan de ces réévaluations a été fait en 2019 ; pour 2020, les travaux sont en cours avec les Igaps. Cependant, l'établissement de la liste des agents concernés a rencontré quelques difficultés, ce qui a induit un peu de retard par rapport aux prévisions. À ce jour, le travail des Igaps est arrivé au bureau des contractuels, et tout est prêt pour être examiné avec l'Igaps référent pour les contractuels, Patrick Dehaumont. La réévaluation va être mise en œuvre dans les meilleurs délais possibles. Elle est normalement prévue pour la paye de novembre ou décembre, avec rétroactivité à la date anniversaire du contrat.

Pour ce qui concerne l'information des agents, le SRH rappellera aux secrétariats généraux des services déconcentrés et des EPL l'obligation d'informer leurs agents contractuels qui arrivent à l'échéance triennale de leur précédente réévaluation, ou, à défaut, de leur contrat.

« Concernant les agents contractuels en administration centrale, le processus de revalorisation ne fait pas l'objet d'une note de service annuelle ; c'est la [note de service du 19 juillet 2016](#) (« Régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture ») qui définit les modalités de réévaluation triennale. Les contractuels d'administration centrale, ne voyant rien venir, sont aussi inquiets que leurs collègues des services déconcentrés... Où en est-on ? »

L'administration confirme que le mode opératoire est un peu différent en administration centrale : il ne fait pas l'objet d'une note de service annuelle. Cependant, la campagne est en cours directement avec les structures RH de proximité. À ce stade, le bureau des

contractuels a reçu toutes les propositions. Toutefois, le confinement a induit un certain retard, notamment pour le retour d'information en provenance des MAG. Le bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO) met en œuvre ces revalorisations indiciaires au fur et à mesure du retour de ces informations.

Il ne reste plus qu'une seule direction de centrale en retard, dont les dossiers devraient être traités et mis en paye d'ici la fin de l'année.

« Les Igaps sont chargés, pour les structures dont ils assurent le suivi, de veiller à faire remonter au BPCO l'avis de la structure, qui permettra de déterminer le niveau de la réévaluation.

Comme l'avait demandé la CFDT, cette réévaluation implique largement les Igaps. La CFDT compte sur le SRH, le secrétariat général et le Raps pour que cette campagne de revalorisation 2020 soit conduite avec beaucoup d'attention, sans oubli et tenant compte réellement de l'investissement des agents.

À ce sujet, la CFDT émet quelques doutes concernant l'effectivité de la réalisation des entretiens professionnels pour tous les agents. Ces entretiens constituent la base de l'appréciation de la hiérarchie, qui fait remonter au SRH le niveau de la réévaluation souhaitée, de 0 à 8 % (voire supérieure dans certains cas particuliers de forte évolution du poste).

Pour la CFDT, il paraît indispensable que chaque agent puisse avoir chaque année un entretien professionnel réalisé dans de bonnes conditions, même au cours de cette année très particulière liée à la crise sanitaire de la Covid-19. »

L'administration confirme qu'effectivement il arrive que l'entretien soit absent du dossier pour certains agents. Dans ce cas, le bureau de gestion sollicite à nouveau les structures, de façon systématique, pour que les entretiens professionnels soient réalisés. Depuis 2 ans, le nombre d'entretiens est en constante progression, même si la cheffe du BPCO convient qu'il y a encore des agents oubliés. Dans ces situations, l'administration fait en sorte de ne pas pénaliser les agents.

Concernant la nécessité de faciliter la réalisation de ces entretiens professionnels, l'administration teste actuellement un outil en ligne qui est déjà mis en œuvre avec satisfaction par d'autres ministères. Il s'agit de l'outil « Esteve » qui permet de dématérialiser le compte rendu de l'entretien. Il est très simple et fiable. Il a été testé à la DGPE, au service de la modernisation, à la DRAAF Grand-Est ; un bilan est en cours.

L'idée est de faciliter à terme cet exercice pour tous les acteurs concernés : avoir une meilleure traçabilité, faire les entretiens plus tôt, obtenir de meilleures données sur les besoins de formation et bénéficier d'informations plus qualitatives.

Agents contractuels en abattoirs

« La CFDT souhaite en outre souligner son indignation vis-à-vis de la revalorisation des agents contractuels en abattoirs.

En effet, suite au travail réalisé par l'OMM sur l'[attractivité des postes en abattoirs](#), un premier pas a été fait pour la revalorisation des rémunérations au 1^{er} janvier 2018... Mais le groupe de travail organisé en format CCP, le 16 avril 2019, laisse un sentiment d'opacité et d'une réflexion inachevée.

Il n'a pas été possible de discuter des nouveaux référentiels pour les vétérinaires inspecteurs contractuels (VIC) et les préposés sanitaires non titulaires (PSNT), l'administration n'ayant pas souhaité les communiquer.

De plus, la revalorisation de l'indice d'entrée de ces nouvelles grilles «fictives», de 18 points pour les PSNT et de 31 points pour les VIC, a eu pour corollaire la non-réévaluation triennale pour les agents dont l'anniversaire du contrat arrivait à échéance en 2018, 2019 et 2020...

...Ce qui conduit à retirer d'une main la moitié de ce qui avait été octroyé de l'autre dans le cadre de cette revalorisation. Revalorisation légitime, au regard de la dureté du travail en abattoir et du niveau des salaires, indécent en comparaison du traitement des titulaires effectuant les mêmes missions. »

Suite aux remarques des organisations syndicales, l'administration a fait évoluer sa doctrine depuis ce groupe de travail ; la revalorisation triennale sera bien effective pour les VIC - en plus de la revalorisation globale des indices - au 1^{er} janvier 2018. Un agent a été recruté au BPCO en juillet 2020 pour étudier chaque dossier afin de déterminer la date anniversaire du contrat. À ce jour, un peu plus de la moitié des dossiers ont été analysés. Les avenants sont actuellement au visa du contrôle financier pour réintroduire la date d'ancienneté qui permettra la réévaluation. Ce travail devrait être fini pour tous les agents VIC d'ici la fin de l'année.

Concernant les préposés sanitaires en CDI, ce travail n'a pas été fait, car aucun cas individuel n'a été repéré (très peu sont en CDI). Si les organisations syndicales en

identifient, l'administration analysera les situations au cas par cas.

Si vous êtes concerné, n'hésitez pas à [contacter la CFDT](#).

Pour la révision de la [note de service de 2016](#) concernant les contractuels, l'administration attend le toilettage du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#), dont la DGAFP annonce la publication prochaine. Le SRH élabore actuellement un guide pratique, qui devrait être publié d'ici la fin de l'année. Ce guide précisera les nouvelles règles concernant le recours à l'emploi de contractuels au ministère de l'Agriculture, imposées par la loi de transformation de la fonction publique, avec notamment l'obligation de publicité des emplois, rendue plus contraignante par cette loi.

Brexit : point sur les recrutements de contractuels

Sur ce sujet, l'administration renvoie au [groupe de travail du 2 octobre 2020](#). Cependant, elle précise que depuis ce groupe de travail, une [note de service spécifique](#) a été publiée le 22 octobre 2020, qui propose 84 postes « Brexit » à la mobilité. Ces postes sont ouverts d'abord aux titulaires, car la loi impose que ces postes doivent être proposés en priorité à des titulaires avant de pouvoir recruter des contractuels, sur ces besoins dits « permanents ». Dans un second temps, les contractuels déjà en poste dans le cadre de la préparation au Brexit pourront alors se voir proposer ces postes pérennes.

Mise en paye trop souvent différée pour les nouveaux contrats

Le retard récurrent dans l'établissement des contrats de CDD entraîne une mise en paye différée de 1 à 2 mois. Comment faire pour que le processus de recrutement soit plus réactif et éviter ces situations particulièrement dommageables pour les agents ?

L'administration est parfaitement consciente de ces difficultés. C'est un vrai sujet et les nombreuses raisons qui en sont à l'origine sont bien identifiées. En outre, l'administration espère que les contraintes liées à la lourdeur de RenoiRH, en partie responsable, seront rapidement résolues, avec moins de difficultés en 2021. Les problèmes sont également liés aux exigences légales imposées par les nouveaux textes, applicables en 2020 (par exemple la publicité des postes), qui ont entraîné des retards dans l'établissement des contrats et par conséquent dans la mise en paye.



[Campagne de mobilité générale hiver 2020](#)

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (hiver 2020) fait l'objet de la note [SG/SRH/SDCAR/2020-643](#), publiée le 22 octobre 2020.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Cette note fixe les principes de mobilité et précise les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité (périmètre, calendrier général annuel, information des agents candidats, priorités de mutation). Elle présente les postes vacants ou fléchés SRDO (« *sous réserve de la dotation d'objectif* ») en administration centrale du MAA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DD(CS)PP), dans l'enseignement agricole public (sauf postes de direction, d'enseignants et de CPE) et dans les établissements publics sous tutelle du ministère de l'Agriculture.

Cette campagne est la deuxième, après celle de printemps (celle d'automne ayant été annulée en raison de l'épidémie de Covid-19), à s'inscrire dans le cadre des [lignes directrices de gestion \(LDG\)](#) dont s'est doté le ministère de l'Agriculture en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. Une des conséquences majeures de cette loi est que les CAP et CCP n'examinent plus les demandes de mobilité. Notre article « [Mobilité générale : ce qui change en 2020](#) » fait le point sur les changements intervenus en matière de mobilité.

[La CFDT s'est systématiquement opposée à cette réduction des compétences des CAP](#), qui conduira inévitablement à moins de transparence. Elle continuera cependant à défendre vos parcours professionnels et personnels, en soutenant vos demandes, qu'il

s'agisse des mobilités ou des promotions. En effet, la nouvelle réglementation nous permet d'évoquer la situation des agents dès lors qu'ils nous ont mandatés. Aussi, nous vous recommandons de [nous contacter](#) sans tarder pour vous appuyer dans vos démarches de mobilité. Cette prise de contact vous permettra de bénéficier d'un soutien pour bâtir votre projet, en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.

Attention ! Désormais, il n'y a plus d'**additif à la circulaire**. Les postes restants vacants à l'issue de cette campagne de printemps pourront être proposés au fil de l'eau, ou lors des prochains cycles de mobilité, en fonction des priorités définies par l'administration.

Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quelle que soit 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 dépendant du MAA. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences. En revanche, les agents contractuels en CDI extérieurs au MAA et les contractuels en CDD ne peuvent pas faire acte de candidature.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MAA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#). La **saisie des vœux** sera possible **du 23 octobre au 19 novembre** à minuit.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MAA et n'appartenant pas à un corps du MAA) doivent encore utiliser la procédure de candidature « papier », conformément aux dispositions exposées en annexe de la note de service, avant le **10 novembre 2020**.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitae. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Recrutement et label égalité-diversité

La procédure mise en œuvre lors d'un recrutement doit permettre de retenir la meilleure candidature possible tout en garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des candidatures, de transparence de la procédure, d'objectivité des choix et de traçabilité des décisions prises. Afin d'accompagner les différents acteurs du recrutement dans cette démarche, le SRH a produit un [Guide d'aide au recrutement](#), publié le 6 février 2019.

Décisions de l'administration

Selon la note de service, et « conformément aux LDG, les décisions de l'administration tiendront compte de l'avis des structures recruteuses comme des avis émis par les différents acteurs impliqués dans le processus de mobilité (structures, Igaps, responsables de programmes). Ces décisions prendront également en compte les priorités de mutation, les situations individuelles spécifiques ainsi que l'intérêt collectif visant à permettre au plus grand nombre d'agents de pouvoir effectuer une mobilité sur un poste souhaité ».

Les décisions d'affectation seront publiées sur l'[intranet du MAA, rubrique « mobilité »](#) [accès réservé, nécessite une authentification], à l'issue de la première réunion d'examen (**16 et 17 décembre 2020**) ou de la deuxième réunion d'examen et d'arbitrage (**6 janvier 2021**).

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le **1^{er} mars 2021**, avec un décalage possible jusqu'au 1^{er} mai 2021.

Même si les mobilités ne sont plus examinées par les CAP, nous conservons la possibilité d'évoquer les dossiers des agents avec l'administration, si et seulement si vous nous avez saisi au préalable : **n'hésitez pas à [nous contacter](#) !**

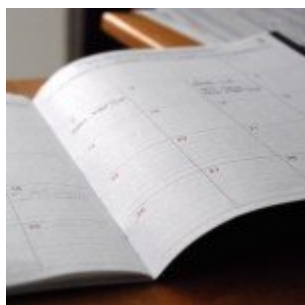
> N'hésitez pas non plus à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.

Pour en savoir plus

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31](#) (16 janvier 2020) : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
- [Mobilité générale : ce qui change en 2020](#) (4 décembre 2019) : le point sur les changements intervenus en matière de mobilité.

La note de mobilité :

[2020-643_final](#)



[Calendrier prévisionnel des CAP et CCP du second semestre 2020](#)

Voici le calendrier *prévisionnel* des CAP et CCP de l'automne 2020, présenté par ordre chronologique.

N.B. Ce calendrier, établi à partir des éléments fournis par le service des ressources humaines (SRH) du MAA, est susceptible de modifications.

Pour toute demande de mobilité, promotion, intégration, recours..., n'hésitez pas à [nous contacter](#) le plus tôt possible si vous souhaitez que la CFDT vous appuie dans vos démarches.

[CAP-CCP automne_2020_site](#)



[CAP des IAE \(19 mai 2020\)](#)

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie le 19 mai en visioconférence, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (secrétariat général du ministère de l'Agriculture).

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Gilles Van Peteghem, Hélène Duchemin, Géraldine Ruscassier et Mathieu Descamps.

- **Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !***

[DL CAP IAE 19 mai 2020](#)

- **Compte rendu**

[CR CAP IAE 27-28 novembre 2019 VDéf-site](#)



Campagne de mobilité printemps 2020

Important. Mise à jour liée à l'épidémie de Covid-19 par note de service [SG/SRH/SDCAR/2020-208](#) du 26 mars 2020 : «Le calendrier de mobilité générale (hors enseignement) du ministère de l'Agriculture est adapté conformément aux nouvelles échéances fixées dans l'annexe à la présente note.»

Le nouveau calendrier est reproduit en fin de cet article. L'article lui-même a été mis à jour en conséquence.

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2020) fait l'objet de la note [SG/SRH/SDCAR/2020-137](#), publiée le 27 février 2020.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Cette note fixe les principes de mobilité et précise les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité (périmètre, calendrier général annuel, information des agents candidats, priorités de mutation). Elle présente les postes vacants (ou susceptibles de l'être) en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans l'enseignement agricole public et dans les établissements publics sous tutelle du ministère de l'Agriculture (les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#)).

Cette campagne est la première à s'inscrire dans le cadre des [lignes directrices de gestion \(LDG\)](#) dont s'est doté le ministère de l'Agriculture en application de la loi n°

2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Une des conséquences majeures de cette loi est que les CAP et CCP n'examinent plus les demandes de mobilité. Notre article « [Mobilité générale : ce qui change en 2020](#) » fait le point sur les changements intervenus en matière de mobilité.

[La CFDT s'est systématiquement opposée à cette réduction des compétences des CAP](#), qui conduira inévitablement à moins de transparence. Elle continuera cependant à défendre vos parcours professionnels et personnels, en soutenant vos demandes, qu'il s'agisse des mobilités ou des promotions. En effet, la nouvelle réglementation nous permet d'évoquer la situation des agents dès lors qu'ils nous ont mandatés.

Aussi, nous vous recommandons de [nous contacter](#) sans tarder pour vous appuyer dans vos démarches de mobilité. Cette prise de contact vous permettra de bénéficier d'un soutien pour bâtir votre projet, en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.

Attention ! Dans cette nouvelle configuration, **aucun additif à la circulaire n'est prévu**. Les postes restants vacants à l'issue de cette campagne de printemps pourront être proposés au fil de l'eau, ou lors du cycle de mobilité d'été (juillet) ou d'automne (novembre), en fonction des priorités définies par l'administration.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité ou son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FranceAgriMer, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une mobilité.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MAA (agents affectés au sein des services du MAA et agents appartenant à un corps relevant du MAA — par exemple IAE — mais affectés dans une autre structure — par exemple le MTES), **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#), accessible avec les identifiants Agricoll de chaque agent.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte Agricol (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 1^{er} au 31 mars 2020 17 avril** à minuit.

Les agents externes (non affectés au sein des services du MAA et/ou n'appartenant pas à un corps relevant du MAA) doivent faire acte de candidature *via* la « fiche individuelle de demande de poste au MAA », annexée à la note de mobilité (p. 14). La date limite de candidature est fixée au ~~mercredi 25 mars 2020~~ 1^{er} avril 2020.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité. Important : la note de service [SG/SRH/SDCAR/2020-196](#) du 18 mars 2020 rappelle que, « *pour tenir compte des consignes de prévention sanitaire liées [à la] Covid-19, les entretiens entre la structure recruteuse et les candidats doivent dorénavant être conduits par téléphone.* »

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Recrutement et label égalité-diversité

La procédure mise en œuvre lors d'un recrutement doit permettre de retenir la meilleure candidature possible tout en garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des candidatures, de transparence de la procédure, d'objectivité des choix et de traçabilité des décisions prises. Afin d'accompagner les différents acteurs du recrutement dans cette démarche, le SRH a produit un [Guide d'aide au recrutement](#), publié le 6 février 2019.

Décisions de l'administration

Selon la note de service, et « *conformément aux LDG, les décisions de l'administration tiendront compte de l'avis des structures recruteuses comme des avis émis par les différents acteurs impliqués dans le processus de mobilité (structures, Igaps, responsables de programmes). Ces décisions prendront également en compte les priorités de mutation, les situations individuelles spécifiques ainsi que l'intérêt collectif visant à permettre au plus grand nombre d'agents de pouvoir*

effectuer une mobilité sur un poste souhaité ».

Les décisions d'affectation seront publiées sur l'[intranet du MAA, rubrique « mobilité »](#) [accès réservé, nécessite une authentification], à l'issue de la première réunion d'examen (**9 et 10 16 et 17 juin 2020**) ou de la deuxième réunion d'examen et d'arbitrage (**23 30 juin 2020**).

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le **1^{er} septembre 2020**, avec possibilité de prise de poste anticipée à compter de juillet ou au contraire différée d'un mois (s'il y a accord des services d'origine et d'accueil, de l'agent et du SRH).

Même si les mobilités ne sont plus examinées par les CAP, nous conservons la possibilité d'évoquer les dossiers des agents avec l'administration, si et seulement si vous nous avez saisis au préalable : **n'hésitez pas à [nous contacter](#) !**

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

Pour en savoir plus

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31](#) (16 janvier 2020) : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
- [Mobilité générale : ce qui change en 2020](#) (4 décembre 2019) : le point sur les changements intervenus en matière de mobilité.

Le nouveau calendrier :

[2020-208_final](#)

La note de mobilité :

[2020-137_final](#)



CAP des IPEF (11 décembre 2019)

La commission administrative paritaire des IPEF, consacrée aux promotions, s'est réunie le 11 décembre 2019. La CFDT y a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription.

« Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

La disparition des CAP « Avancements de grade »

À l'occasion de cette triste dernière CAP des IPEF, la CFDT tient à rappeler les quatre engagements de notre profession de foi que nous avons présentée aux agents IPEF en octobre 2018 et, en conclusion, vous donner, par ce document, une série de recommandations pour suppléer les CAP.

Nous compléterons ces recommandations, en cours de séance, par les noms des agents « laissés-pour-compte » que les futures administrations (hélas non interministérielles) pourront, nous l'espérons, prendre mieux en compte qu'aujourd'hui.

Ces quatre engagements sont :

- agir **pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;
- agir **pour la reconnaissance des qualifications et pour le respect des compétences** ;
- agir **pour que la place des ingénieurs fonctionnaires soit réprécisée et confirmée** ;
- agir **pour la transparence et l'harmonisation des pratiques de gestion**.

C'est sur ce dernier point que nous voulons attirer votre attention. L'édition, ci-dessous, des courbes de répartition des populations d'IPEF promouvables aux grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur général de classe normale est édifiante.

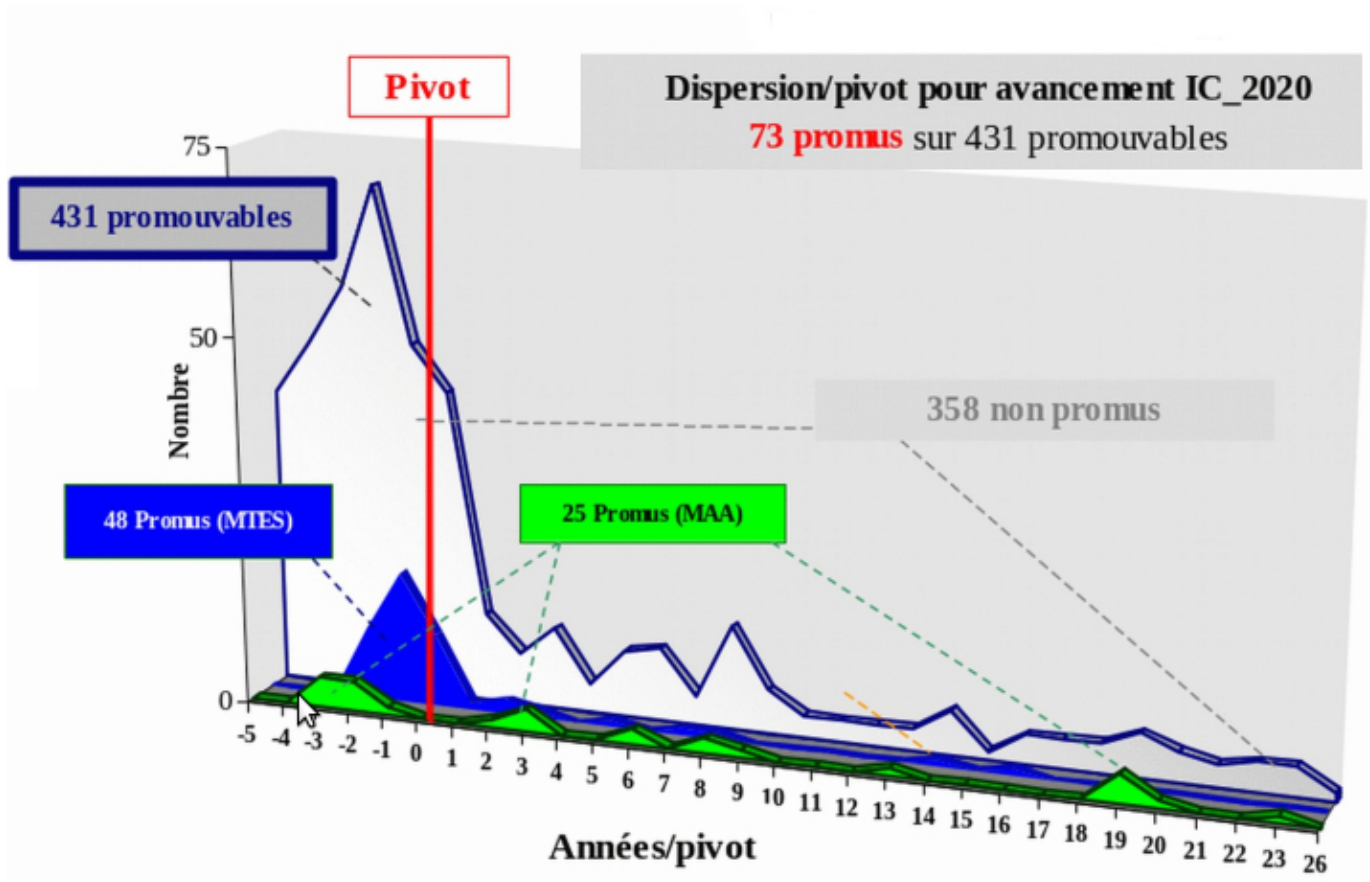
Les laissés-pour-compte de l'avancement

L'administration laisse de nombreux agents IPEF **sans avancement de grade au cours de leur carrière et sans explications**, avec une **discrimination négative criante pour les missions d'enseignement et d'appui scientifique et technique** aux politiques publiques, y compris dans la gestion de grands projets à enjeux ou dans l'expertise internationale de haut niveau.

L'interministérialité du corps est loin d'être assurée : ces courbes de distribution montrent **un net différentiel de traitement des carrières entre le MTES-MCT et le MAA**. Nous tenons à souligner que durant ces dernières années, le Ceigipef a su, justement dans le cadre de la préparation des CAP « avancements », améliorer l'instruction interministérielle des dossiers d'avancement de grade et acquérir un « commencement d'autorité » sur les **65 autorités d'harmonisations qui existent dans les deux ministères et les différentes maisons d'emplois**. Or, la disparition de la CAP, qui donnait sa légitimité d'intervention au Ceigipef, est un signe très inquiétant de retour à un **statu quo quasi-féodal** avec son lot de barons locaux, de corporations de métiers ou de grandes écoles, de faits du prince, de logique purement quantitative par maison d'emploi, etc.

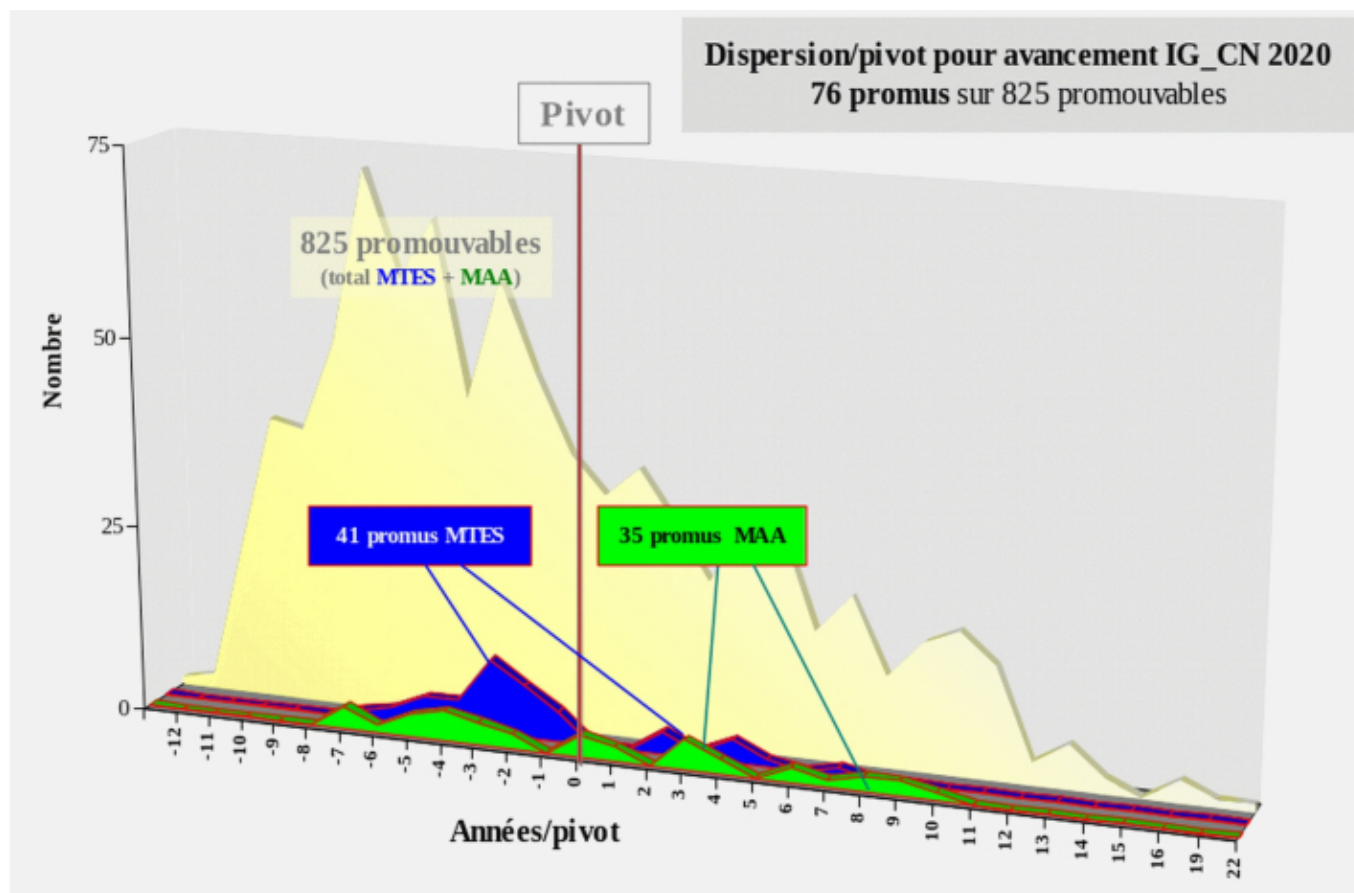
Graphique 1 : distribution des avancements 2020 au grade d'ingénieur en chef

- 12 promus au-dessus de pivot +5 ans pour le MAA (soit beaucoup plus que le MTES avec 4 promus seulement au-dessus de pivot +5 ans).



Graphique 2 : distribution des avancements 2020 au grade d'ingénieur général de classe normale

• Là encore, le MAA s'occupe un peu mieux de ses « laissés-pour-compte » que le MTES.



Les propositions de la CFDT

Pour éviter le risque évident de retour à ce statu quo « féodal », la CFDT propose de :

1. Prévoir une **véritable instruction interministérielle** d'un nombre garanti d'avancements, en diminuant donc les deux quotas actuellement réservés à chacun des deux ministères : par exemple, pour les avancements au grade d'ingénieur en chef, un tiers des promotions pour le MAA et deux tiers pour le MTES. Cette instruction interministérielle **devra évidemment associer les représentants du personnel** pour s'assurer de la transparence du processus.

2. Garantir, dans les futures lignes directrices de gestion de tous les employeurs d'IPEF, une **progression de carrière inspirée de la PPCR**, s'attachant à ne plus laisser des pourcentages importants d'agents IPEF au bord de la route, sous des prétextes de non-mobilité ou de non-prises de responsabilités. La CFDT continuera d'agir pour la **reconnaissance des qualifications** et pour

le **respect des compétences** et exigera que soient pris en compte des critères de **qualité des productions et des expertises** faites par les ingénieurs, de compétence scientifique et technique, de mobilité, notamment internationale, davantage que les critères devenus obsolètes de management ou de position hiérarchique.

À ce titre, la **formation par la recherche** doit devenir la règle pour la formation des jeunes hauts fonctionnaires, comme dans la plupart des autres pays européens, et en conséquence, nous revendiquons pour les docteurs la **prise en compte de leurs années de thèse** comme une véritable expérience professionnelle.

3. Avec le recours généralisé aux contractuels pour la conduite des projets transversaux, notre fonction publique va accentuer le **risque de conflits d'intérêts**, avec une porosité mal contrôlée entre intérêts privés et intérêt général. La CFDT veillera à ce que des commissions de déontologie soient mises en place et activées, afin de **garantir l'impartialité de l'État** et de protéger les experts publics en exigeant que la place des ingénieurs fonctionnaires soit reprécisée et confirmée, notamment avec la nouvelle organisation territoriale qui va modifier l'ensemble de la sphère des services publics et de leurs opérateurs.

Les réformes engagées ou à venir — réforme territoriale et réforme de l'État — vont continuer de bouleverser le paysage de nos services, la nature et l'étendue des missions, l'exercice même des fonctions d'encadrement : **les ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts ont un rôle fondamental à jouer dans les mutations qui s'annoncent** et leur expertise doit être sollicitée à chaque étape des réorganisations et des restructurations. Les IPEF seront en première ligne dans la gestion des transitions et ils sont particulièrement sollicités dans la résolution des conflits d'usages. La gestion des mobilités et des avancements de grade des IPEF devra prendre pleinement en compte ces nouveaux enjeux.

Nous souhaitons enfin remercier l'ensemble des acteurs de l'administration et les autres représentants du personnel avec lesquels nous avons pu travailler efficacement lors des CAP successives, dans l'intérêt de tous les agents du corps des IPEF. »

Réponses de l'administration

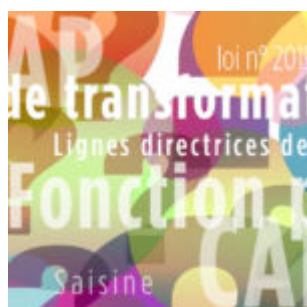
Les deux ministères sont attachés à la dimension interministérielle du corps, qui ouvre un très large champ d'activité aux IPEF. Le corps a dix ans, il est bien installé dans le paysage administratif. La mission de M. Thiriez sur la haute fonction publique a été prolongée jusqu'en janvier 2020, elle porte également sur les grands corps techniques dont fait partie le corps des IPEF. Les représentants du personnel seront associés aux réflexions sur les nouvelles modalités de gestion du corps des IPEF. Le nouveau cadre des lignes directrices de gestion devra garantir l'équité, en particulier face aux évolutions en cours ; l'État et ses services changent, il faudra se demander

quelles sont les compétences importantes et quels sont les parcours de carrière qui peuvent être proposés aux IPEF.

Tableaux d'avancement

Les différents tableaux d'avancement (avancement au grade d'ingénieur en chef, d'ingénieur général de classe normale, d'ingénieur général de classe exceptionnelle) ont été examinés et les résultats individuels complets de ces avancements ont été publiés sur les intranets des ministères ([intranet du MTES et du MCT](#), [intranet du MAA](#) — accès réservé, identifiant requis).

N'hésitez pas à [contacter vos élus CFDT](#).



Compétences des CAP : ce qui change en 2020

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) ambitionne de « promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents »

publics ».

Derrière cette affirmation, les articles 10, 11 et 14 de la loi modifient les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et mettent en œuvre les [lignes directrices de gestion \(LDG\)](#) qui relèveront des comités techniques (CT) puis des comités sociaux (CS).

La [CFDT Fonctions publiques a voté contre](#) les articles du projet de loi réduisant les compétences des CAP. Et par la mobilisation des équipes pour porter des amendements sur les textes législatifs puis réglementaires, les compétences des CT et CS ont été précisées, voire élargies.

Qui fait quoi ?

Le [décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) met en place les nouvelles règles du jeu pour les agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière :

- à compter du 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes en matière de mobilité ;
- à compter du 1^{er} janvier 2021, elles n'examineront plus les décisions individuelles en matière de promotions (grade, échelon) ;
- toujours à la date du 1^{er} janvier 2021, les CAP deviennent compétentes pour l'examen du refus de demande initiale ou de renouvellement de télétravail, ou l'examen du refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

Un rôle institutionnel réduit mais toujours important pour les CAP

Les CAP demeurent compétentes pour des événements importants qui concernent les agents, comme la révision de l'entretien professionnel, les sanctions disciplinaires, les refus de congés de formation syndicale.

> [Le tableau ci-dessous récapitule la liste des saisines possibles après la réforme des CAP :](#)

[LDG et CAP tableau](#)

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]



CAP des adjoints administratifs (3-4 décembre 2019)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu les 3 et 4 décembre 2019. Elle était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, France Vidal et Christian Gandon.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements, les titularisations et les avancements de grade. Ces décisions, nominatives, ont été communiquées aux intéressés, et sont consultables sur l'espace dédié de l'[intranet du MAA](#) [*accès restreint, nécessite une authentification*].

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

« Madame la Présidente, mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Cette CAP s'ouvre dans un contexte très particulier de réforme de l'État et de la fonction publique, où les maîtres mots sont fusion, suppression, transformation et restructuration, avec une loi qui va profondément changer les modalités d'examen des mobilités (2020) et des promotions (2021).

Compétences et organisation des CAP : un dialogue social appauvri

En effet, la [loi de transformation de la fonction publique](#) acte la suppression des CAP mobilités et promotions auxquelles la CFDT est profondément attachée. L'existence des CAP telles que nous les connaissons est la garantie d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents.

La CFDT en est convaincue, la disparition de la compétence des CAP en matière de mobilité, d'avancements de grade et de promotions appauvrira un dialogue social déjà malmené et placera hors du contrôle de leurs représentants le respect de l'équité de traitement des agents.

On le sait maintenant, les élus ne se réuniront plus que pour examiner certains recours et les dossiers disciplinaires.

L'administration confirme que les CAP ne seront plus compétentes pour rendre un avis préalable concernant les mobilités et les promotions de grade des agents à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les mobilités et les promotions des agents, l'agent sera désormais en prise directe et unique avec la chaîne RH ; les textes prévoient que les syndicats n'auront plus qu'un rôle dans le cadre des recours de situations personnelles.

Les avancement de corps de C en B, quand à eux, feront encore l'objet d'une CAP pour l'année prochaine, jusqu'à 2020 inclus.

Lignes directrices de gestion

Les futures lignes directrices de gestion (LDG) fixeront les orientations générales en matière de mutation et de mobilité. Le [décret relatif aux LDG](#) vient de paraître.

Pouvez-vous d'ores et déjà nous indiquer ce qu'il en ressortira pour les prochaines CAP ?

Le travail sur les lignes directrices de gestion (LDG) a commencé afin d'aboutir à un système opérationnel pour 2020. Il concerne 3 volets : les règles de mobilité, les règles de promotion et la politique RH générale. Le projet n'a pas pour objectif de tout revoir. En effet, le système actuel était globalement satisfaisant et une « révolution » pourrait générer une augmentation des recours, non souhaitée par l'administration.

L'administration souhaite concilier deux objectifs sur les mobilités : pourvoir les postes vacants et permettre aux agents de dérouler des parcours de carrière tout en gardant de la transparence. L'outil AgriMob qui sert actuellement sera conservé dans un premier temps en tentant de l'adapter, notamment par une information directe des agents sur les avis rendus par les structures.

Il y aurait maintien d'un cycle de mobilités de printemps comportant les postes vacants et les postes susceptibles d'être vacants, complété par deux cycles (en milieu et fin d'année), concernant uniquement les postes vacants, afin de compenser la suppression

de l'additif. La plupart des autres ministères auraient également prévu de conserver des cycles de mobilité, particulièrement au printemps pour des prises de poste au 1^{er} septembre.

Deux groupes de travail se tiennent pour les mobilités. Le premier concerne les postes d'enseignement et doit être abouti en janvier pour respecter les délais pour les mobilités avant la rentrée 2020. L'autre groupe de travail concerne l'ensemble des autres cas [[voir notre article « Mobilité générale : ce qui change en 2020 »](#)].

Une évaluation des LDG serait faite à l'issue de l'année 2020 pour les adapter au besoin.

Concernant les deux autres chantiers, les discussions sur les LDG des promotions se feront courant 2020 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2021 ; celles sur les règles générales RH se feront au 1^{er} semestre 2020 pour une validation au CTM dans la foulée.

La CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition de l'examen des mobilités et des promotions en CAP. Néanmoins, elle se mobilise auprès des agents dans le cadre de ces nouvelles dispositions pour les mobilités, qui se mettront en place dès 2020. Quel que soit votre statut, ou votre employeur, n'hésitez pas à [nous contacter](#) pour être appuyé dans vos démarches.

Des CAP par catégorie?

Par ailleurs, la CFDT s'interroge sur le sens de [l'article 10 de la loi du 6 août 2019](#) qui stipule que « *pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires...* »

Au ministère, le SRH et les bureaux de gestion sont-ils concernés par une éventuelle prochaine organisation des CAP non plus par corps et filière mais par catégories A, B et C ?

L'administration n'apporte pas de réponse pour ce point précis.

Mutualisation des secrétariats généraux DDI-préfecture en départements

La préfiguration des secrétariats généraux communs aux DDI et à la préfecture en département (SGC) est en cours. Les fiches de postes seront mises en ligne courant décembre 2019. Néanmoins, les agents de catégorie C n'ont aucune garantie d'avoir un choix de poste varié. En effet, dans quelques structures, il semble que des postes soient déjà fléchés. Dans certains cas, ils ont déjà fait

l'objet d'une discussion entre le directeur de la structure et l'agent, dans d'autre cas, c'est le flou complet, alors que l'échéance arrive très vite. Ces incertitudes génèrent du stress et de l'inquiétude. À quel moment les agents seront-ils vraiment informés personnellement, accompagnés et conseillés sur les postes proposés, leur futur statut et la garantie du maintien de leur rémunération ?

L'administration indique que des mesures d'accompagnement sont nécessaires, puisque [l'opération est reconnue comme une restructuration](#). Pour elle, la mise en place de ces mesures d'accompagnement est d'ailleurs avérée. Les Igaps, notamment, détiennent toutes les informations utiles pour aider les agents à faire leur choix. En outre, de nombreux groupes de travail se sont déjà constitués pour élaborer des réponses généralistes sur les différents statuts (détachement, intégration, PNA...) et les conditions des régimes indemnitaires.

Ceux qui ne rejoindraient pas le SGC pourraient obtenir une mission temporaire et un accompagnement RH par les Igaps. Ceux qui rejoindraient le SGC bénéficieraient d'un droit au retour.

L'administration prévoit de faire un suivi de ces agents dans les deux ans qui suivent la création des SGC et le transfert des agents, à l'instar de ce qui a été fait lors de la fusion des régions.

Pour la CFDT, la façon dont ce chantier est mené n'est pas satisfaisante, elle l'exprime d'ailleurs dans les instances ([CT](#) et [CHSCT](#) des DDI, [CTSD](#), [CTM](#), ...), et regrette que les [questions](#) légitimes des agents ne trouvent toujours pas de réponse.

Plan de requalification de C en B

Le [plan de requalification](#) qui avait été mis en place pour les années 2015 à 2018 est reconduit pour 4 ans (2019-2022). Ce nouveau plan, annoncé lors du [CTM du 27 septembre 2019](#), reconduit des taux à l'identique pour le passage en SA, soit 65 % de 5 % de l'effectif du corps d'accueil, alors qu'il est normalement de 20 %.

La CFDT, qui la demandait, accueille donc favorablement la prolongation de ce plan de requalification. Cependant, compte tenu du nombre important d'adjoints administratifs éligibles pour l'accession au corps des SA, le nombre de promus reste insuffisant, sachant qu'une grande partie d'entre eux exercent déjà des fonctions relevant de la catégorie B.

La CAP compétente à l'égard des SA, réunie en septembre dernier, a prononcé 42 nominations au titre de l'année 2019. La prolongation de ce plan permettra donc de réaliser 54 nominations

complémentaires au titre de l'année 2019, via une CAP dédiée programmée le 14 janvier 2020.

La CFDT considère que la reconduite du plan de requalification de C en B pour ces 4 prochaines années est légitime au regard des responsabilités accrues des agents de catégorie C. La CFDT réitère sa demande concernant la refonte de l'examen professionnel de secrétaire administratif, qui représente 30 % des promus : une seule épreuve au lieu de deux (dossier RAEP uniquement, comme c'est déjà le cas dans la filière technique pour le passage d'adjoint technique à technicien de formation-recherche ou technicien supérieur).

L'administration prend bonne note de cette demande et la transmettra au service compétent.

Durée moyenne dans le grade pour les adjoints administratifs

On constate cette année que la durée moyenne dans le grade pour le corps des SA (catégorie B) est de près de 9 ans pour l'avancement au 3^e grade (classe exceptionnelle) et de 14 ans pour le 2^e grade (classe supérieure).

Concernant les adjoints administratifs, la durée moyenne s'élève à près de 20 ans pour le passage du grade d'AAP2 en AAP1. Cela signifie que les agents de catégorie C doivent attendre en moyenne la moitié de leur carrière pour obtenir enfin un avancement ! Cette perspective démoralise les adjoints administratifs, qui se résignent souvent à avoir un parcours professionnel au ralenti.

L'administration confirme que la durée moyenne dans le grade est de 19 ans. Cette moyenne est calculée « au réel » à partir des avancements réalisés sur l'année précédente (N-1). Elle varie donc d'une année sur l'autre en fonction de l'évolution des effectifs du corps.

La CFDT estime que cette durée est vraiment trop importante, car elle interdit de fait une véritable évolution du parcours professionnel. Après 30 ans de carrière, des agents sont toujours au grade d'AAP2, et certains ne parviendront jamais au grade d'AAP1. Conscients de cette injustice, les agents sont désemparés et leur démotivation est profonde.

La CFDT rappelle que pourtant, la réglementation issue du protocole PPCR prévoit que la carrière de chaque agent puisse se dérouler sur au moins 2 grades ...

Informations incomplètes en matière de listes d'aptitude et de tableaux d'avancement

Afin d'étudier les promotions au choix pour changement de corps ou de grade, l'administration produit des tableaux sur lesquels apparaissent les agents promouvables. La CFDT s'interroge cependant quant au rang de classement des structures. Certains agents lui signalent qu'ils ont bien fait l'objet d'une proposition, alors que, sur les tableaux fournis par l'administration, le rang de la structure d'appartenance est vide. Il conviendrait d'avoir connaissance de tous les agents qui ont fait l'objet d'une proposition. En effet, tout agent promuable et proposé peut être inscrit sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement. C'est une question d'équité !

Pas de réponse de l'administration.

Chorus et RenoiRH

Chorus est progressivement mis en place dans les EPL. Cette mission est réalisée par un ou deux agents administratifs de l'établissement, qui saisissent et vérifient les ordres de mission et les frais de déplacement de tous les agents de la structure. Cette mission génère une surcharge de travail pour les personnels concernés, qui réalisent cette mission supplémentaire dans un contexte à venir de suppressions de postes.

Par ailleurs, les nombreuses difficultés rencontrées suite au déploiement de RenoiRH au ministère de l'Agriculture impactent les conditions de travail pour les agents du terrain, qui doivent s'adapter à un manque crucial d'information et de formation. Cela concerne notamment les agents en EPL, qui travaillent dans des conditions d'outils dégradés, auxquelles s'ajoutent les dysfonctionnements quotidiens de la messagerie Melagri (client FirstClass®). Les adjoints administratifs des établissements d'enseignement agricole souhaitent connaître le planning de la migration vers la messagerie Mélanie et le calendrier des formations mises en place pour accompagner son déploiement. »

Concernant Chorus, l'administration n'a pas apporté de réponse.

Pour ce qui est RenoiRH, l'administration précise que les difficultés et les dysfonctionnements sont connus (problèmes de flux et incompatibilité avec les autres applications informatiques du MAA) et elle assure qu'elle met tout en œuvre pour régler ce problème le plus rapidement possible.

> Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à

[les contacter !](#)



Mobilité générale : ce qui change en 2020

Un groupe de travail consacré à la mobilité générale (hors enseignement) s'est réuni le 26 novembre 2019. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, accompagné de Noémie Le Quellenec, sous-directrice à la gestion des carrières et de la rémunération (SG/SRH).

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat, Stéphanie Clarenc, Gisèle Bauland et Patricia Monin.

Éléments de contexte

Avec la [loi de transformation de la fonction publique](#) du 6 août 2019 les [commissions administratives paritaires perdent les compétences sur les mobilités et les promotions](#), respectivement en 2020 et 2021. Le [décret du 29 novembre 2019](#), publié au *Journal officiel* du 1^{er} décembre 2019, précise leurs nouvelles attributions. Ce même texte précise également que les administrations doivent définir des lignes directrices de gestion (LDG), décrivant la stratégie pluriannuelle en matière :

- de gestion des ressources humaines ;
- d'orientations générales en matière de mobilité ;
- de promotion et de valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires (titulaires et agents contractuels en CDI).

Du fait du décalage d'un an, les dispositions concernant les processus RH et les promotions feront l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel au premier semestre 2020.

Le groupe de travail du 26 novembre s'est donc concentré sur la politique de mobilité générale dont les nouvelles règles interviendront dès 2020. Dans cet objectif, les textes seront proposés au CTM du 17 décembre 2019.

Le projet de LDG-mobilité présenté ce jour a été envoyé à la DGAFP par le MAA, qui attend encore un retour sur les modalités proposées.

Le présent compte rendu est donc sous réserve des arbitrages de la DGAFP, et des modifications qui pourraient être examinées en CTM du 17 décembre 2019.

Orientations générales de la politique de mobilité

Les grands principes de la mobilité sont maintenus en lien avec la charte mobilité de la DGAFP.

En particulier, le ministère de l'Agriculture fait le choix de continuer d'ouvrir à la mobilité les postes susceptibles d'être vacants afin de favoriser les mobilités et ce, pour tous les corps. En effet, cela favorise les chaînes qui se font sur des « susceptibles d'être vacants » (SV) et provoque des « effets domino » qui permettent à plus d'agents d'obtenir une mutation, notamment dans le cadre d'une validation de promotion.

Par ailleurs, le principe de fonctionner avec des « circulaires générales de mobilité » est maintenu. Trois cycles de mobilité devraient ainsi être proposés chaque année pour l'ensemble des agents. Des publications de postes « au fil de l'eau » resteront possibles pour les postes A et A+ « à enjeu », ou « urgents ».

La CFDT est favorable à ce choix, qui offre de plus grandes possibilités aux collègues, mais relève la nécessité d'une cohérence entre les dispositifs des différents ministères : le choix de garder des circulaires de mobilité générale et de publier des postes « sous réserve de vacance de poste » n'étant pas retenu par tous les ministères à ce stade d'élaboration des LDG, ne doit-on pas craindre des arbitrages DGAFP ?

L'administration précise que la proposition du MAA tient compte du retour d'expérience du ministère de l'Intérieur, qui a récemment ouvert uniquement les postes réellement vacants à la mobilité : devant les limites du procédé, qui a bloqué le parcours de nombreux agents, le MI propose dans son projet de LDG-mobilité de revenir à la publication de circulaires générales de mobilité, incluant des postes susceptibles d'être vacants.

Au MTES, la publication des postes susceptibles d'être vacants fait débat, de même que leur

publication « au fil de l'eau » (plutôt que de systématiser les circulaires de mobilité).

Rôle des différents acteurs de la chaîne RH

Le **chef du service recruteur** est au cœur du dispositif des mobilités. Aussi, le plan managérial prévoit des actions de formation sur le management et pour favoriser la traçabilité des candidatures. Le [guide de recrutement](#) (note de service 2019-109 du 6 février 2019) sera adapté et renforcé au regard des lignes de gestion. Les recruteurs doivent se l'approprier. Un plan de formation sera déployé afin de répondre à cet objectif avec la définition d'un parcours d'accompagnement au management et une formation de professionnalisation du recruteur.

Les structures et recruteurs ont relevé tout l'intérêt du guide du recrutement, qu'ils ont utilisé dès sa parution. Il permet d'objectiver les choix et de se poser les questions pertinentes. Le recrutement s'avère plus sécurisé. Lorsqu'il y a beaucoup de candidats et candidates, il peut toutefois s'avérer lourd à mettre en œuvre.

Le rôle des **Igaps** est également important, pour tous les agents de catégories C, B et A. Notamment, les Igaps sont à saisir par les agents pour porter à la connaissance de l'administration les situations individuelles spécifiques. Il est rappelé que, lorsqu'ils vont dans une structure, les Igaps demandent à rencontrer les cadres en situation d'encadrement, pour évoquer avec eux la situation de leur équipe et de ses agents. Il s'agit d'une démarche d'ouverture, pour mieux appréhender les problématiques d'une structure, dans un contexte où certains agents n'osent pas solliciter de rendez-vous, et non pas d'une démarche élitiste qui ne ciblerait que l'accompagnement des parcours des catégories A.

La CFDT salue cette démarche, mais souligne qu'elle est parfois mal comprise dans les services. Elle rappelle que chaque agent qui le souhaite peut être reçu par un Igaps, que ce soit pour signaler une solution délicate ou pour évoquer un projet d'évolution de carrière ou de mobilité.

Le **SRH** veillera au respect des LDG-mobilité et à la bonne observation des préconisations du guide de recrutement. Il sera en charge de mettre à jour les chartes de gestion de corps existantes, et de rédiger progressivement les chartes pour les corps qui n'en disposent pas encore (TSMA et attachés en cours), en prenant en compte les nouvelles modalités issues des loi, décrets et LDG. Ces chartes ont vocation à éclairer les agents et la hiérarchie sur les parcours professionnels et ne sont pas créatrices de droit. Elles seront néanmoins évoquées au niveau des LDG-processus RH à venir en 2020.

Pour la CFDT, compte tenu des nombreuses évolutions en cours, notamment la multiplication des agents du MAA payés par d'autres employeurs que le ministère, il est important que le chantier de mise à jour et création de chartes de gestion avance rapidement, de sorte à faciliter l'appropriation par la hiérarchie des nouvelles structures (notamment les [SGC](#)) des spécificités de gestion des agents issus du MAA.

Quels postes et quels agents sont concernés ?

Sont concernés par les LDG-mobilité du MAA l'ensemble des postes ouverts au sein des différents secteurs d'activité du ministère et de ses établissements publics administratifs sous tutelle (FranceAgriMer, Inao, Odeadom, ASP, IFCE, Infoma, et probablement CNPF — en cours d'expertise). La clé d'entrée est le support budgétaire du poste ouvert : ce sont les LDG-mobilité de celui qui paye (ministère, opérateur) qui s'appliquent.

La doctrine de gestion appliquée aux agents en PNA est celle de l'administration d'accueil. Ainsi, le périmètre des LDG-mobilité du MAA couvre donc également les agents en PNA au MAA (PNA entrantes et PNA sortantes qui souhaitent revenir sur un poste MAA). Par contre, les agents des corps du MAA en PNA dans un autre ministère (les « décroisés » au MTES par exemple) souhaitant une mobilité sur un nouveau poste devront se conformer aux LDG-mobilité du ministère qui ouvre le poste sur lequel ils candidatent.

Il est aussi précisé qu'il n'y a pas de LDG par corps. Toutes les filières des corps du MAA sont concernées, y compris la filière formation-recherche et la filière administrative de l'enseignement agricole.

Par contre, les postes d'encadrement supérieur sous statuts d'emploi ne relèvent pas de ce cadre de mobilité générale mais font l'objet de procédures de recrutement spécifiques inscrites dans les statuts.

Pour ce qui concerne les agents contractuels en CDI du MAA ou de ses opérateurs, ils n'entrent que partiellement dans le champ de ces LDG-mobilité : application du formalisme s'agissant des mobilités et des candidatures. Cependant, ne leur sont pas reconnus les mêmes droits, notamment sur les priorités légales. Par ailleurs, un agent en CDI souhaitant changer d'employeur (passer d'un poste ASP à un poste MAA par exemple) se verra appliquer une procédure de « recrutement » et pas de « mobilité » ; néanmoins, s'il est recruté, la procédure de portabilité du CDI sera mise en œuvre.

Cycles de la mobilité, calendrier annuel

Compte tenu du contexte particulier des DDI, et pour faciliter la mobilité interministérielle des agents concernés, tous les ministères impliqués seraient d'accord pour faire un cycle « principal » de printemps, avec des dates cohérentes, ayant pour objectif des prises de poste en septembre. Au MAA, la publication des postes ouverts à la mobilité serait ainsi prévue en mars.

Pour le MAA, il y aurait en plus :

- un 2^e cycle « d'automne » : une publication en juillet, pour une prise de poste de principe au 1^{er} janvier pouvant être anticipée à compter de novembre ou différée d'un mois ;
- un 3^e cycle « d'hiver » : une publication début novembre, avec affectation entre le 1^{er} mars et le 1^{er} mai.

Aucun additif n'est prévu pour ces 3 cycles. Il y aura donc davantage de postes publiés sous réserve de vacance qu'en ce moment.

De plus, tout au long de l'année, la procédure dite « mobilité au fil de l'eau » (publication hebdomadaire sur le [BO-agri](#) et la [PEP](#)) sera utilisée pour pourvoir notamment des postes d'encadrement ou des postes sensibles pour lesquels le rythme des cycles ne permet pas d'assurer la continuité du service.

Au MTES, en plus du cycle principal de printemps, il est envisagé uniquement des publications au fil de l'eau pour des postes réellement vacants, deux fois par mois (1^{er} et 3^e mercredi du mois), avec traitement prioritaire des agents « restructurés ».

La CFDT relève que ce mode de publication au fil de l'eau sera forcément moins favorable aux agents des catégories C et B, pour lesquels les structures sont habituées à une publication par « circulaire générale ». Elle sera vigilante à ce que ces modalités ne créent pas des inéquités, en laissant certains collègues sans solution, particulièrement dans le cadre des restructurations liées à la création des [SGC](#).

Information des agents

À ce stade, il est prévu une publication des décisions de l'administration sur un espace dédié sur l'intranet du MAA, au fur et à mesure qu'elle seront prises :

- entre mi-mai et fin juin pour le cycle de printemps ;
- entre fin septembre et mi-octobre pour le cycle d'automne ;

- entre fin janvier et mi-février pour le cycle d'hiver ;
- dans le mois qui suit la fin de publication de l'offre d'emploi pour les postes « au fil de l'eau ».

Cette publication vaudra notification.

La CFDT salue la plus grande transparence à venir sur l'attribution des postes « au fil de l'eau ». Elle fait également remarquer que pour la publicité et la notification des résultats, comme actuellement, tout le monde n'a pas facilement accès au site intranet du ministère. Un complément d'information serait donc à prévoir.

La CFDT a obtenu que soit ajouté un paragraphe précisant les modalités de recours. Ainsi, il est précisé que l'agent pourra, dans le délai de deux mois suivant la publication valant décision des résultats de la mobilité pour un poste donné, exercer un recours administratif ou contentieux dans les conditions prévues aux [articles L410-1 et suivants](#) du code des relations entre le public et l'administration.

Modalités de prise en compte des priorités de mutation

Le champ des priorités légales est rappelé dans le projet de LDG-mobilité ; il s'applique dans tous les cas de candidatures des fonctionnaires, quel que soit l'employeur. Il est établi dans les articles 62 bis et 60 II de la [loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée](#), et ne s'applique pas aux agents contractuels en CDI. Il est rappelé que la jurisprudence indique que la priorité légale vaut attribution du poste.

En plus de ces priorités légales, le MAA propose la prise en compte de situations individuelles particulières :

- soutien au parcours professionnel diversifié (cas de retours, réintégrations, retour des DOM vers la métropole, exercice dans des zones ou services peu attractifs, agents en abattoir ou en SIVEP...) ;
- aspect social de certaines situations (rapprochement dans le cadre de gardes alternées, proche aidant, reclassement pour inaptitude, situations signalées par des rapports sociaux ou médicaux...).

Il n'y a pas de hiérarchie entre ces critères. Ce sont des priorités complémentaires qui seront étudiées dans le cadre de la décision de l'administration sur les mobilités.

La CFDT est favorable à la prise en compte de ces éléments complémentaires, favorables à la construction des parcours professionnels des agents, y compris quand ces derniers font face à des accidents de vie, au niveau professionnel, personnel ou de santé. Elle demande que la plus grande transparence soit observée de sorte à en faire un outil

concret de lutte contre les discriminations (à l'état de santé notamment), et rappelle l'articulation nécessaire avec la [note de service relative au retour à l'emploi après une longue absence](#) publiée et été.

Durée d'occupation des postes

L'administration du MAA indique ne pas projeter à ce stade d'encadrement réglementaire par arrêté des durées d'occupation des postes, comme le prévoit le décret.

À ce stade, les durées minimales (3 ans) et maximales (10 ans pour les postes d'encadrement de niveau chef de service) indiquées dans les LDG-mobilité du MAA sont donc des recommandations. Néanmoins, ces recommandations seront particulièrement observées dans certains cas, particulièrement pour la durée minimale à passer dans les premiers postes en sortie d'école.

Pour la CFDT, il est important que ces durées restent des valeurs guides, car l'expérience montre que les parcours de vie ne sont pas linéaires et qu'il est nécessaire de pouvoir adapter la gestion RH à cette réalité.

Bilan annuel

Les lignes directrices de gestion ont « une durée de vie » de 5 ans pour la fonction publique d'État.

Un bilan des mobilités, sur la base des décisions individuelles, sera établi annuellement et présenté en CTM. Dans le cadre de la double labellisation « égalité professionnelle » et « diversité », il inclura une analyse femmes-hommes.

La CFDT a demandé que les hautes fonctionnaires en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations soient associées à ce volet.

La CFDT Fonctions publiques avait fait des propositions pour mieux encadrer les possibilités de réviser les LDG. Cela n'a pas été possible, mais les représentants des personnels au MAA seront attentifs aux bilans qui devront être présentés tous les ans par l'administration sur les mobilités et avancements. Elle revendiquera si besoin des corrections à ces LDG sur la base de ces bilans.

[La CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-mobilités.](#) Néanmoins, elle se mobilise auprès des agents dans le cadre de ces nouvelles dispositions pour les mobilités, qui se mettront en place dès 2020. Quel que soit votre statut, ou votre employeur, n'hésitez pas à [nous contacter](#) pour être appuyé dans vos démarches.



[CAP des IAE \(27 et 28 novembre 2019\)](#)

[Article mis à jour le 13 décembre 2019.]

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie les 27 et 28 novembre 2019, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (secrétariat général du ministère de l'Agriculture).

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Gilles Van Peteghem, Hélène Duchemin, Géraldine Ruscassier, Lionel Richoilley, Mathieu Descamps et Stéphanie Clarenc.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !*

[DL CAP IAE 27-28 novembre 2019 - VDéf](#)

Compte rendu :

[CR CAP IAE 27-28 novembre 2019 VDéf](#)



CCP des contractuels en CDD-CDI (26 novembre 2019)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 26 novembre 2019, était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (secrétariat général du MAA).

La CFDT était représentée par Jacques Moinard et Cyrille Carayon.

Cette CCP était notamment consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées.

Déclaration liminaire de la CFDT

« Cette CCP s'ouvre dans un contexte de réforme à marche forcée de l'organisation territoriale de l'État et de la fonction publique (AP 2022). En outre, les modalités d'emploi de contractuels vont évoluer suite à la publication de la loi de transformation de la fonction publique, le 6 août 2019.

Le décret de cadrage concernant le fonctionnement des CAP à partir de 2020 va bientôt paraître. Des lignes directrices de gestion des mobilités (LDG) sont actuellement en cours de discussion au MAA pour les fonctionnaires. Mais les contractuels semblent exclus de ce dispositif, alors même qu'ils représentent plus de 25 % des agents du ministère de l'Agriculture. Des lignes directrices de gestion pour les mobilités des contractuels seront-elles également définies et si oui, dans quel

délai ? »

L'administration rappelle que la loi de transformation de la fonction publique permettra d'assouplir le recrutement des agents contractuels. Elle ouvre la possibilité de recruter directement en CDI des agents de catégorie A, B ou C, des contrats de projets (CDD pour une durée minimale d'un an et jusqu'à 6 ans). Les contractuels pourront également accéder à des postes de direction.

Comme pour les CAP, la compétence des CCP en matière de mobilité sera supprimée à partir de 2020. Seuls les recours (en matière de télétravail, de revalorisation, d'entretien professionnel...) et les licenciements seront examinés en CCP. L'administration précise que les règles de mobilité des contractuels seront comparables à celles en vigueur pour les titulaires.

« Par ailleurs, dans le titre II, section 1 de cette loi (« Élargir le recours au contrat »), il est prévu d'élargir le recours aux contractuels, qui pourront signer directement un CDI. Mais la loi prévoit aussi la création d'un nouveau type de CDD, dit « de projet », renouvelable jusqu'à 6 ans, qui ne pourra jamais donner lieu à un CDI ni à une titularisation. Il prendra fin lorsque le projet concerné sera terminé ou si le projet ne peut être mené à son terme. Encore une source de précarité !

La CFDT a fait connaître son opposition à un recours accru aux contractuels, notamment au travers de ces contrats « de projet » qui pourraient également concerner des agents de catégorie B, voire C.

La CFDT revendique des garanties améliorées pour sécuriser les parcours professionnels et les conditions d'emplois des contractuels. Les règles sur les conditions d'emploi doivent être améliorées : stagnation des rémunérations, temps incomplet subi, absence d'indemnité de fin de contrat pour tous les CDD. Avec cette nouvelle loi, seuls les CDD de moins d'un an pourront toucher une prime de précarité.

Nous pensons que le contrat « de projet », s'il est utilisé sans discernement, présente un fort risque d'appauvrissement de l'expertise pour un ministère technique comme le nôtre.

Le ministère de l'Agriculture doit être transparent sur sa politique en matière d'emplois de contractuels. Cette politique doit définir clairement la frontière entre les missions techniques propres au MAA et la notion de « projets », qui devraient se limiter à des missions hors du cœur de métier du ministère (construction, aménagement ou déménagement dans de nouveaux locaux par exemple).

Il s'agit également de ne pas entrer dans une logique d'opposition et de concurrence entre fonctionnaires et contractuels : la cohabitation entre les deux types d'emploi est possible, à condition de ne pas recourir trop systématiquement aux contractuels par « facilité » ou vision court-termiste des besoins à couvrir. »

L'administration attend le décret sur la définition du contrat de projet, qui est en cours d'élaboration, pour voir quels champs seront couverts par ce dernier. Elle précise que 55 décrets doivent voir le jour d'ici février 2020 dans le cadre de la loi de transformation publique.

Quelle sera la situation des contractuels dans le cadre des secrétariats généraux communs (SGC) de département ?

Les agents en CDI sur les fonctions support en DDI ont vocation à suivre leurs missions au sein des SGC. Ils devraient bénéficier de la portabilité de leur contrat. Cependant, l'administration précise qu'ils pourront refuser de rejoindre le SGC. Ils se verront alors confier une « lettre de mission spécifique sur des missions relevant de la compétence de leur ministère d'origine ». Ces agents en surnombre seront donc sur des missions temporaires jusqu'au 31 décembre 2020 maximum. Avant cette échéance, ils devront faire acte de candidature sur d'autres postes lors des cycles de mobilité.

Pour la CFDT, un contractuel en CDI doit pouvoir faire jouer la portabilité de son contrat quelle que soit l'administration ou l'établissement public dans lequel il postule.

L'administration précise que la portabilité permet à un contractuel en CDI de retrouver un CDI, mais pour cela il doit d'abord démissionner de son CDI initial : il n'est pas possible de faire un avenant avec un employeur différent.

La CFDT souhaite que les conditions de la portabilité entre employeurs publics soient revues afin de faciliter la portabilité du contrat.

« Que vont devenir les 185 agents contractuels recrutés pour faire face au Brexit ? Avez-vous l'intention de les transformer en CDD de projets, jetables selon que le Brexit sera «dur » ou « mou » ? Quels critères conduiront au renouvellement (ou non) de leur contrat ? Quelles missions

leur sont confiées actuellement en attendant un éventuel Brexit « dur » ? Que se passera-t-il en cas de Brexit « mou » au 31 mars, voire avant ? »

La DGAL indique que, sur les 185 postes prévus en 2019 pour faire face au Brexit, à ce jour seuls 160 agents ont été recrutés, répartis comme suit : 12 agents en Bretagne, 127 agents en Hauts-de-France et 21 agents en Normandie. À noter que 14 de ces agents ont démissionné (ou leur contrat n'a pas été renouvelé) ; ils ont depuis été remplacés.

Pour l'ensemble de ces contractuels, il a été décidé de prolonger leur contrat jusqu'au 31 mars 2020, qu'ils soient sur des missions permanentes ou temporaires.

Que font ces agents actuellement ?

La DGAL poursuit un double objectif pour ces agents en poste en attendant le Brexit. Il s'agit de maintenir leurs compétences, voire d'en acquérir de nouvelles (par exemple, une formation en anglais) et de leur permettre de se préparer aux concours. Quand cela est possible, ils sont également mis en situation d'effectuer notamment des missions de contrôle dès qu'il y a un besoin identifié, que ce soit en Sivep, en DRAAF, en DDT ou en abattoir. Pour ces missions, la DGAL favorise la proximité domicile-travail.

En cas de Brexit « mou », la DGAL indique attendre un retour de la direction du budget sur les moyens qui seront alloués au recrutement.

« Enfin, si un premier pas, timide, a été fait pour la revalorisation des rémunérations en 2018 pour les contractuels en poste en abattoir, que prévoyez-vous pour mieux rémunérer les contractuels de notre ministère ?

Les améliorations obtenues difficilement pour les titulaires ces dernières années (notamment PPCR, plans de requalification, prime exceptionnelle de fin d'année...), n'ont jamais eu de traduction pour les contractuels, hors une revalorisation triennale, le plus souvent inférieure au gain d'un échelon pour un titulaire... et toujours zéro prime pour les contractuels ! »

Concernant les revalorisations triennales, quel est le bilan en termes de niveau de revalorisation (minimum, maximum, moyenne) en administration centrale et en services déconcentrés ? La CFDT demande que ces informations soient consignées dans le bilan social du ministère.

L'administration précise que la procédure de revalorisation est maintenant calée avec des campagnes annuelles pour les services déconcentrés ; 66 agents étaient concernés en 2019. Seuls trois agents n'ont pas été revalorisés, en raison de leur manière de servir. Une campagne spécifique a également été organisée pour les directeurs de centre, non revalorisés en 2018 et 2019. Environ 40 agents sont concernés ; un rattrapage sera effectué avec mise en paye en février 2020.

« Pour la CFDT, le groupe de travail « précarité » doit s'emparer de tous ces sujets le plus rapidement possible... sans quoi la labellisation « égalité professionnelle » que souhaite obtenir le MAA en cette fin 2019 n'aura pas beaucoup de sens ! »

L'administration rappelle qu'effectivement un groupe de travail « Précarité » a été mis en place dans le cadre du CTM et devra traiter de l'ensemble de ces sujets lors de la reprise des travaux de ce groupe, prévue début 2020.



[CAP des TSMA \(20-21 novembre 2019\)](#)

La commission administrative paritaire (CAP) des techniciens supérieurs (TSMA) s'est réunie les 20 et 21 novembre 2019. Elle était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines. L'union *Cap-Ensemble!*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, y était représentée par Sébastien Amanieu, Gilles Verbeke et Stéphanie Clarenc.

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les intégrations, les détachements, les

titularisations et les recours. CAP-Ensemble! a adressé un message personnalisé à chaque collègue lui ayant confié un dossier. Seuls les résultats officiels publiés par l'administration font foi : ils sont consultables sur l'[intranet du ministère](#) [accès restreint, nécessite une authentification].

En ouverture de cette réunion, Cap-Ensemble! a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration.

Déclaration liminaire de Cap-Ensemble!

« Cette CAP s'ouvre dans un contexte de réforme de l'État et de la Fonction publique, avec de grands projets de fusion-suppression-transformation-restructuration et une loi qui va profondément changer les modalités d'examen des mobilités (2020) et des promotions (2021).

Compétences et organisation des CAP : pour le maintien d'un dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique acte la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité et de promotion, pourtant garantes d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents. Les CAP seront donc réduites à l'examen des recours pour un accompagnement des situations individuelles complexes et perdent leur dimension collective.

CAP-Ensemble! en est convaincu, la disparition de ces compétences de la CAP appauvrira le dialogue social déjà malmené par les autres réformes. Elle se mobilise pour maintenir une transparence et un dialogue sur les mobilités et les promotions dans les futures relations avec l'administration en cours d'élaboration.

L'administration rappelle que le ministre est attaché au dialogue social et en particulier aux CAP. Tout est mis en œuvre pour faire perdurer un dialogue sur les mobilités et les promotions. Les lignes de gestion sont en cours d'élaboration dans le cadre des groupes de travail et ce, sous l'égide de la DGAFP. À ce stade, le nombre et la nature des cycles de mobilité ne sont pas finalisés. Les réflexions continuent sur la base de propositions communiquées par les organisations syndicales à l'administration et un groupe de travail doit se réunir le 26 novembre.

En tout état de cause, le droit d'évocation existera toujours et les organisations syndicales joueront un rôle fort pour les situations des agents.

Même si le droit d'évocation est maintenu, il n'en reste pas moins que ce sera dans le cas de situations individuelles. La dimension collective sera donc très largement affectée. CAP-Ensemble!

se mobilise pour que la dimension collective puisse se poursuivre dans les échanges futurs avec l'administration.

Le Rifseep : c'est pour 2020

En octobre, l'administration a annoncé que le passage au Rifseep interviendrait au 1^{er} janvier 2020 et non au 1^{er} janvier 2019. L'année 2019 sera donc une année sans modulation de primes et servira de base de calcul pour la garantie indemnitaire. Cette situation est vécue comme une injustice par certains agents qui se sont fortement mobilisés dans le cadre des crises, comme l'incendie de Rouen ou encore dans d'autres contextes et qui ne seront pas reconnus par les primes. Par ailleurs, il a été annoncé que chaque agent du corps bénéficierait d'un bonus au titre de l'année 2019. Quel sera le montant de ce bonus ?

Pour l'année 2019, le montant des primes sera maintenu à l'identique de 2018 et comprendra, comme en 2018, un bonus aux alentours de 125 €.

Pour CAP-Ensemble!, le choix de l'administration de ne retenir que deux groupes IFSE dans le corps des techniciens traduit le manque de valorisation de l'expertise technique, en comparaison avec les compétences managériales, ainsi qu'une prise en compte très imparfaite des réalités de terrain, particulièrement en services déconcentrés. Or, l'expertise technique constitue la spécificité du ministère de l'Agriculture, mais aussi son avenir. Au vu de ces éléments, CAP-Ensemble! considère que ce dispositif à deux groupes de fonction est inapproprié pour le corps des techniciens. Dans l'objectif d'une mise en œuvre du Rifseep en 2020, les structures et les Igaps sont en train de définir le groupe de fonction des postes. Cette définition aura de lourdes conséquences sur les mobilités à venir et l'attractivité des postes. Or, les modalités précises de cette cotation des postes n'ont pas été définies en concertation avec les organisations syndicales. Sans compter que dès 2020, avec la suppression très regrettable des CAP, le dialogue se réduira aux seuls recours.

Le ministère de l'Agriculture a demandé une dérogation au Rifseep pour les filières techniques (corps des IAE et des TSMA). Cette demande a été refusée par la DGAFP. Suite à ce refus, des groupes de travail ont été organisés afin de partager la cartographie des missions et définir les groupes de fonction et les barèmes associés. La DGAFP demande que le Rifseep soit mis en place au 1^{er} janvier 2020. La bascule en paye est prévue pour le 1^{er} trimestre 2020. Afin de répondre aux nombreuses questions des agents sur ce sujet, relayées par les organisations syndicales, un groupe de travail sera organisé en janvier par le bureau de la rémunération (BPREM).

Cap-Ensemble! participera à ce groupe de travail. Si vous avez des questions à ce sujet, [n'hésitez pas à nous les relayer](#).

La mission interinspection : quel avenir pour les contrôles SSA ?

Si CAP-Ensemble! partage le constat qu'il existe actuellement des « trous dans la raquette » dans le dispositif de contrôle SSA, elle estime essentiel que cette mission de service public continue à être exercée par des agents publics, et que la gouvernance en reste publique. Les conclusions de cette mission tardent à arriver et il semblerait qu'il y ait un désaccord entre les membres de la mission. CAP-Ensemble! souhaite alerter l'administration sur cette situation qui pourrait jouer en défaveur des agents du MAA.

Les secrétariats généraux communs aux DDI et à la préfecture en département (SGC)

CAP-Ensemble! souhaite faire part des inquiétudes des agents quant à leur avenir avec la mise en place des SGC. Il y a, tout d'abord, les agents des missions support qui vont devoir faire un choix : retrouver un poste en DDI ou rejoindre le SGC. De nombreux agents ont déjà anticipé la création des SGC et ont demandé une mobilité, dans le cadre de cette CAP, afin de rester dans leur structure. Par ailleurs, les agents qui travaillent en DDI sont inquiets du fonctionnement de ces SGC et de la qualité de service de ces structures, en particulier dans l'approvisionnement du matériel pour les contrôles et la gestion RH de proximité. Selon CAP-Ensemble!, la création des SGC ne doit pas entraver le travail des agents en DDI. Un suivi régulier des conséquences de ces SGC sur les conditions de travail des agents est par conséquent une nécessité.

La création des SGC est une décision portée par le ministère de l'Intérieur et les autres ministères concernés. Concernant l'instruction RH, des réunions sont en cours avec les organisations syndicales dans le cadre du comité technique spécial des DDI. Les Igaps ont rencontré les agents concernés par cette situation, qui se posent beaucoup de questions. Les réponses, et donc l'information faite aux agents, ne pourront être apportées qu'après harmonisation entre tous les ministères concernés. Les enjeux concernent notamment le Rialto et le télétravail ; certains groupes de travail sont encore en cours et les arbitrages ne sont pas tous rendus.

Nouvelle PAC en 2020

Les agents en SEA restent sous tension : l'ensemble des retards de paiement n'ont pas été résorbés et il est déjà question de la nouvelle PAC pour 2020. À cela s'ajoute le plan « Performance PAC »,

par lequel l'ASP réalise une supervision de l'instruction des aides en DDT. Même si, sur le principe, cette supervision est entendable au regard des responsabilités engagées, il est important que cette démarche reste constructive et ne conduise pas à dégrader les relations entre les acteurs concernés par la PAC, de sorte à ne pas fragiliser davantage le dispositif. CAP-Ensemble! sera vigilante sur ce point.

Dans le cadre de cette CAP, il ne sera pas possible de donner satisfaction aux demandes de mobilité de moins de 3 ans qui anticipent les changements de la PAC, en particulier [le transfert de certaines missions du Feader aux régions](#). Ce transfert est prévu pour 2022. Tout le monde n'est pas encore d'accord sur les modalités du transfert et son périmètre précis.

Attribution des postes à l'issue du concours externe

Enfin, CAP-Ensemble! souhaite évoquer l'attribution des postes de techniciens à l'issue du concours externe. En effet, plusieurs agents ont été dans l'incompréhension au regard du poste qui leur a été attribué. CAP-Ensemble! demande une transparence et une communication des règles aux agents concernés. »

L'attribution des postes à l'issue du concours externe s'est avéré être un exercice compliqué cette année. Le bureau de gestion et les responsables de programme vont se réunir afin d'analyser les difficultés rencontrées et éventuellement revoir les modalités d'attribution des postes. Dans l'immédiat, les retours des agents ont été entendus et analysés par le bureau de gestion.

Malgré le report du Rifseep en 2020, les primes seront versées aux stagiaires des promotions 2018-2019 et 2019-2020. Il reste à déterminer le montant de ces primes et à rentrer ces données dans RenoIRH pour que le versement soit effectif.

Autres sujets évoqués au cours de cette CAP

- **Brexit**

Pour les Hauts-de-France, 3 techniciens ont été recrutés pour le Brexit par la voie des concours externes. Toutefois, si les contrôles ne sont pas mis en place, un reclassement sera envisagé pour ces agents.

Certaines organisations syndicales ont alerté l'administration sur le fait que de nombreux agents n'ont pas de mission, sont en mal-être, voire ont démissionné du fait du contexte de travail. La DGAL, quant à elle, précise qu'un travail a été mené afin de trouver des missions pour ces agents et les aider à préparer les concours s'ils le souhaitent, de sorte à avoir une meilleure connaissance des missions au MAA.

- **Primes de restructuration**

La DGFIP a rejeté certains dossiers suite à l'absence de pièces justificatives. Le temps de récupérer les pièces justificatives, il n'a pas été possible d'intégrer le versement de ces primes à la paye de décembre. Ce sera régularisé sur la paye de janvier 2020.

- **Travaux insalubres, travail de nuit**

Les dossiers ont été soldés pour la paye de décembre. Des réflexions sont en cours afin de trouver un système plus fluide, notamment au regard de l'intégration des changements liés au Rifseep.



[CAP des attachés d'administration \(20 novembre 2019\)](#)

La commission administrative paritaire des attachés d'administration de l'État s'est réunie le 20 novembre 2019, sous la présidence de Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SRH, secrétariat général). L'union CAP-Ensemble!, regroupant la

CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Laurence Guillard, Catherine Barbier, Anne-Laure Tarascon et Marie-Anne Destefanis.

Les points inscrits à l'ordre du jour concernaient principalement les mobilités, les détachements, les intégrations, l'accès au corps par liste d'aptitude au titre de 2019, les avancements de grade pour 2020 (principal, hors classe, échelon spécial hors classe) et les recours. Les résultats ont été transmis par CAP-Ensemble! à tous les agents du corps des attachés par un courriel personnel. Ils ne sont pas repris dans cet article.

Les élus CAP-Ensemble! ont questionné l'administration sur des sujets relatifs aux compétences et à l'organisation des CAP dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, au projet de charte et aux futures lignes directrices de gestion (LDG), à l'impact de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) sur le corps des attachés, au contrat de fin de carrière et à la rupture conventionnelle. Leur intervention est reproduite ci-après, suivie des réponses apportées par l'administration.

« Madame la Présidente, mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Cette CAP s'ouvre dans un contexte très particulier de réforme de l'État et de la fonction publique, où les maîtres mots sont fusion, suppression, transformation, restructuration, avec une loi qui va profondément changer les modalités d'examen des mobilités (2020) et des promotions (2021).

Compétences et organisation des CAP : un dialogue social appauvri

En effet, la loi de transformation de la fonction publique acte la suppression des compétences des CAP en matière de mobilités et de promotions, auxquelles les organisations syndicales de CAP-Ensemble! sont profondément attachées. L'existence des CAP telles que nous les connaissons est la garantie d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents.

CAP-Ensemble! en est convaincue, la disparition de compétence des CAP en matière de mobilité, d'avancements de grade et de promotions appauvrira un dialogue social déjà malmené et placera hors du contrôle de leurs représentants le respect de l'équité de traitement des agents.

On le sait maintenant, les élus ne se réuniront plus que pour examiner les recours et le disciplinaire.

L'administration confirme que les CAP ne seront plus compétentes pour rendre un avis préalable concernant les mutations des agents à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les

mobilités et les promotions, l'agent sera désormais en prise directe et unique avec la chaîne RH ; les syndicats n'auront plus qu'un rôle dans le cadre des recours.

Lignes directrices de gestion

Les futures lignes directrices de gestion (LDG) fixeront les orientations générales en matière de mutation et de mobilité. Le décret relatif aux LDG doit être adopté d'ici la fin de l'année. Nos représentants s'inquiètent du délai court, d'ici le CTM du 17 décembre 2019, pour finaliser ces LDG. Pouvez-vous d'ores et déjà nous indiquer ce qu'il en ressortira pour les prochaines CAP ?

Concernant le projet de charte de gestion du corps que vous nous avez soumis pour avis lors de la pré-CAP du 13 novembre 2019, nous rappelons que toutes les nouvelles modalités du fait des prochaines lignes directrices de gestion vont être présentées au CTM du 17 décembre prochain. Aussi, nous demandons que la CAP se réunisse en janvier, une fois ces LDG validées, car cela va nécessairement changer la donne. Ces points devront y être intégrés et un groupe de travail format CTM serait la meilleure configuration.

Le travail sur les lignes directrices de gestion (LDG) a commencé afin d'aboutir à un système opérationnel pour 2020. Il concerne trois volets : les règles de mobilité, les règles de promotion et la politique RH générale. Le projet n'a pas pour objectif de tout revoir. En effet, le système actuel était globalement satisfaisant et une « révolution » pourrait générer une augmentation des recours non souhaitée par l'administration. Celle-ci souhaite concilier deux objectifs sur les mobilités : pourvoir les postes vacants et permettre aux agents de dérouler des parcours de carrière tout en gardant de la transparence. L'outil qui sert actuellement sera conservé dans un premier temps en tentant de l'adapter, notamment par une information directe des agents sur les avis rendus par les structures.

Il y aurait maintien d'un cycle de mobilités de printemps comportant les postes vacants et les postes susceptibles d'être vacants et deux cycles de milieu et fin d'année uniquement pour les postes vacants afin de compenser la suppression de l'additif. La plupart des autres ministères auraient également prévu de conserver des cycles de mobilité, particulièrement au printemps pour des prises de poste au 1^{er} septembre. Deux groupes de travail se tiennent pour les mobilités. Le premier concerne les postes d'enseignement et doit être abouti en janvier pour respecter les délais pour les mobilités avant la rentrée 2020. L'autre groupe de travail concerne l'ensemble des autres cas.

Concernant les deux autres chantiers, les discussions sur les LDG des promotions se feront courant 2020 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2021. Celles sur les règles générales RH se feront au 1^{er} semestre 2020 pour une validation au CTM dans la foulée.

Une évaluation des LDG serait faite à l'issue de l'année 2020 pour les adapter aux besoins.

Des CAP par catégorie?

Par ailleurs, nous nous interrogeons et nous nous inquiétons sur le sens de l'article 10 de la [loi du 6 août 2019](#) qui stipule que «*pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires [...], sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires [...]*». Au ministère, le SRH et les bureaux de gestion sont-ils concernés par une éventuelle prochaine organisation des CAP non plus par corps et filière mais par catégorie (A, B et C) ou par filière complète ou inter-corps ?

L'administration est restée floue sur le sujet qui ne semble pas être clair encore pour elle.

Organisation territoriale de l'État : impact sur le corps des attachés

CAP-Ensemble! voit des effets négatifs de l'organisation territoriale de l'État avec la création des SGC (secrétariats généraux communs) et la transformation des administrations centrales avec la chasse aux doublons, la délocalisation, et les postes supprimés d'encadrants qui vont impacter nos collègues attachés, qu'ils soient secrétaires généraux en DDI ou cadres intermédiaires en administration centrale.

L'impact de la réorganisation sur l'activité de nombreux attachés d'administration de l'État sera donc nécessairement important (mobilité forcée, déroulement de carrière limité, absence de perspectives,...). Dans un contexte où la transformation des administrations centrales et déconcentrées est affichée comme une priorité du gouvernement, nous souhaitons que les grands principes de l'accompagnement RH soient mis en œuvre et définis de concert avec les représentants des personnels, en lien avec les CAP et les CHSCT.

Aussi, nous vous demandons comment le ministère compte s'organiser pour accompagner les attachés concernés. Au travers de cette question est posée celle de la place des attachés dans le ministère et dans les établissements publics.

L'administration a commencé par « botter en touche », une réunion interministérielle devant se tenir le 21 novembre 2019 sur le sujet et aucun texte n'étant encore stabilisé.

Néanmoins le guide du préfigurateur et le projet d'instruction RH apporteront des réponses à nos questions. Il y aurait un calendrier défini, un droit au retour et la précision des conditions d'accueil, notamment à travers une foire aux questions.

Par exemple, ceux qui ne rejoindraient pas le SGC pourraient obtenir une mission temporaire et un accompagnement RH par les Igaps. Ceux qui rejoindraient le SGC auraient un droit au retour ; l'administration prévoit de faire un suivi de ces agents dans les deux ans qui suivent la création des SGC et le transfert des agents, à l'instar de ce qui a été fait lors de la fusion des régions.

Des mesures d'accompagnement seraient mises en place puisque [l'opération sera reconnue comme une restructuration](#). Les attachés qui auraient fait mobilité avant la parution des textes ne pourraient pas bénéficier de ces mesures mais cette anticipation leur permettrait d'avoir une meilleure adéquation du poste avec leurs souhaits.

Fiches de poste : fléchage du corps pressenti

Depuis l'application de la [note de service 2019-190 du 6 février 2019](#), qui est un guide de recrutement pour permettre de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère, nous avons constaté qu'un certain nombre de fiches de poste publiées à la circulaire générale de mobilité de printemps indiquent, outre la catégorie, le corps pressenti qui n'est pas nécessairement en lien avec la description des missions du poste (par exemple, une fiche de poste en catégorie A est profilée pour un IAE alors que les missions décrites relèvent plutôt de la filière administrative).

Nous nous interrogeons sur les raisons ou motifs de ce fléchage sur un corps plutôt qu'un autre, qui ne se justifie pas nécessairement.

L'administration affirme ne pas avoir de volonté de fléchage des postes et demande que les organisations syndicales lui fassent remonter les cas qui auraient pu être identifiés.

[À titre d'exemple, CAP-Ensemble ! signale d'ores et déjà, dans ce compte rendu, la fiche de poste n° 80623 de la campagne de mobilité du printemps 2019 : « DDT Ain, missions : animer, organiser et coordonner l'activité de l'unité PAC, organiser la campagne PAC, assurer la communication relative

au domaine ». CAP-Ensemble ! pensera à récupérer d'autres fiches de poste pour les faire suivre à l'administration.]

Contrat fin de carrière, rupture conventionnelle

À la dernière CAP, concernant la mise en place d'un contrat de fin de carrière pour les attachés, il avait été dit que les réflexions étaient suspendues car le projet de loi de réforme de la fonction publique prévoyait d'introduire une possibilité de rupture conventionnelle et qu'il fallait donc attendre d'en connaître les conditions financières et juridiques pour voir quel usage il était possible de faire de « cet outil ».

Depuis, le projet de décret fonction publique relatif à la procédure expérimentale de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires à partir de 2020 est en cours de validation. Où en est votre réflexion sur ce point ? »

L'administration répond que le projet de décret interministériel sur la rupture conventionnelle est en cours. Il y aura des marges d'adaptation pour les ministères. Les organisations syndicales seront consultées lorsque les textes seront stabilisés et que leur traduction sera à faire pour le ministère de l'Agriculture.

Il est peu probable que cela ouvre la voie à un contrat de fin de carrière.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !



CAP des IPEF (14 novembre 2019)

La commission administrative paritaire des IPEF, consacrée à la mobilité, s'est réunie le 14 novembre 2019. La CFDT y a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription.

« Monsieur le Président,

Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Disparition des CAP : la fin du dialogue social ?

La CFDT regrette la disparition des CAP, instances de dialogue social, sous leur forme actuelle et s'inquiète pour la gestion future des avancements et mobilités des agents de la fonction publique avec des « lignes directrices de gestion » qui relèvent davantage d'une **gestion unilatérale par l'administration** que d'un dispositif géré dans le cadre du dialogue social. Certes, la nouvelle organisation en catégorie plutôt qu'en corps satisfait notre approche non-corporatiste du dialogue social dans la fonction publique ; mais ces nouvelles CAP perdront l'essentiel des prérogatives actuelles et ne permettront plus aux représentants du personnel de faire remonter et **défendre les cas particuliers**, grains de sable dans les grands rouages de la gestion RH publique.

Pour les mobilités des IPEF, l'essentiel des mouvements sont désormais faits hors CAP, sans contrôle des représentants élus du personnel. **La CFDT est attachée à défendre toutes les possibilités de mobilité** : interministérielles, inter-fonctions publiques, géographiques, thématiques et fonctionnelles ; mais la transparence et l'information de tous sont indispensables à l'épanouissement professionnel de tous les agents par l'accès à ces différents types de mobilité. Ce n'est pas seulement l'épanouissement des agents qui est en jeu : la **mobilité thématique, géographique, fonctionnelle, inter-structures**, est une condition au maintien d'un **haut niveau de compétence scientifique et technique** et donc d'agents capables de relever les défis du service public du XXI^e siècle.

Quel nouveau dispositif de gestion des mobilités ?

Ainsi, comment ces futures « lignes directrices de gestion » pourront-elles éviter les **pratiques peu scrupuleuses** de certains chefs de service que dénonce la CFDT et qui doivent cesser ? Quand, par exemple et particulièrement pour la présente CAP, on constate que sur un nombre de candidats conséquent, seul un ou deux candidats ont recueilli un avis favorable et les autres des avis défavorables, souvent laconiques, comment ne pas soupçonner les chefs de service d'accueil de

favoriser « leur candidat » au détriment des autres, quelles que soient leurs **situations particulières prioritaires** - rapprochement, retour de détachement ou de disponibilité, etc. - y compris quand les services RH des ministères concernés les ont formellement alertés ! Ce n'est pas là « jouer le jeu » d'une **mobilité ouverte des agents**. Sans CAP, comment les représentants du personnel pourraient alerter sur ces situations ? Comment ne pas voir dans ce genre de pratiques une trappe à contentieux, à même de submerger les services de gestion RH ? C'est pourquoi la CFDT propose les bases d'une « mobilité » organisée au niveau national, sans CAP certes, mais avec les représentants du personnel, dans un système centralisé ne permettant aux chefs de service d'accueil de faire leur choix qu'**après avoir déclaré à l'administration centrale et aux organisations syndicales représentatives des ministères concernés, la liste des candidats qu'ils ont reçus** (ou vont recevoir) pour chaque poste mis en mouvement. Cela permettra aux RH des administrations centrales et aux représentants du personnel de faire connaître (et de faire respecter) les cas prioritaires. Lors des négociations pour l'établissement des lignes directrices de gestion, prévues par la loi de réforme de la fonction publique, nous serons attentifs à la défense d'un **haut niveau de transparence pour les cycles de mobilité**, dans l'espoir de faire mieux qu'aujourd'hui avec le dispositif de CAP par corps. »

Réponses de l'administration

La loi de transformation de la fonction publique ne prévoit pas d'information générale des représentants élus du personnel. Une information particulière du service recruteur sur le cas d'un agent restera possible si celui-ci mandate un « conseiller syndical » (au sein d'une organisation syndicale représentative). Au MTES-MCT-RCT, à la demande de la CFDT, il est envisagé d'ouvrir à cette fin des espaces sur la plate-forme d'échanges « Alfresco » pour permettre aux organisations syndicales de signaler à l'administration centrale (SG/DRH) ces cas particuliers avant que le service recruteur n'ait fait son choix parmi les différents candidats. Mais cette fonctionnalité, donc nous ignorons si elle sera reprise par d'autres ministères employeurs, ne permettra pas de connaître le nombre et le nom des candidats à un poste donné : cette perte de transparence n'est pas de bon augure pour une gestion plus fluide des mobilités et annonce la multiplication probable des recours ! Sur les avis défavorables abusifs, c'est une inquiétude partagée par l'administration qui cherche à éviter ces abus. L'administration reconnaît que cela prendra d'autant plus d'importance avec le nouveau dispositif de mobilité. Sur ce nouveau dispositif, on ne pourra pas éviter une phase de test en 2020 ; un bilan sera présenté en CTM à l'issue de cette année. Les nouvelles modalités devront permettre des mobilités réussies pour les agents et pour l'administration, la correction des handicaps sur une carrière et le respect de l'égalité femme-homme.

Mobilités : cycle 2020/3

Les demandes de mobilités ont été examinées et les résultats individuels complets de ces mobilités ont été publiés sur les intranets des ministères ([intranet du MTES et du MCT](#), [intranet du MAA](#) – accès réservé, identifiant requis).

N'hésitez pas à [contacter vos élus CFDT](#).



[CAP des secrétaires administratifs \(26 septembre 2019\)](#)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie le 26 septembre 2019. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Sybille Gantois, Sylvie Durvis (élues), Emmanuella Scetbun et Claudine Grosshaeny (expertes).

Cette CAP a examiné notamment la liste d'aptitude pour l'accès au corps des SA au titre de l'année 2019, les intégrations, les titularisations et les recours. Tous ces sujets ont fait l'objet d'une communication nominative auprès des agents concernés ; ils ne sont pas repris dans cet article.

Les élu·e·s ont donné lecture d'une déclaration liminaire intersyndicale (CFDT, CGT, FO, FSU, Unsa), reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration.

Déclaration liminaire de l'intersyndicale

« Madame la Présidente,

La loi de transformation de la fonction publique a été adoptée en août dernier. Celle-ci acte la suppression des CAP promotions et mobilités, auxquelles l'intersyndicale est profondément attachée.

L'existence des CAP telles que nous les connaissons est la garantie d'un traitement équitable du déroulement de carrière des agents. Les nouvelles modalités de mobilité et de promotion des personnels sont inconnues à ce jour. Nous serons attentifs à ce que la communication des décisions de l'administration se déroule dans la plus parfaite transparence avec les représentants du personnel.

Restructuration de services (Feader, secrétariats généraux communs, mission interrégionale des examens...)

Cet été encore, un document a fuité d'une réunion interministérielle. Il évoque le transfert d'environ 400 ETP des aides non surfaciques au profit des conseils régionaux. Même si l'administration a réagi très rapidement à cette annonce en organisant un groupe de travail, les collègues des SEA sont très soucieux de leur devenir à titre personnel et professionnel.

L'intersyndicale s'indigne du fait que le ministère laisse les DDT(M) se vider de leur substance. Nous constatons un mille-feuilles de réformes qui fragilise le ministère auquel les agents sont attachés. La mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) en est la parfaite illustration.

Les représentants du personnel seront vigilants lors de la mise en place de la Mirex (mission Interrégionale des examens) quant à l'accompagnement individuel des agents.

L'Intersyndicale vous alerte sur le fait qu'une désorganisation perpétuelle des services conduit inmanquablement à une souffrance réelle des agents.

La réforme territoriale, la réforme de la fonction publique, la réforme des retraites créent un contexte professionnel extrêmement anxiogène. Les agents ont perdu leurs repères. Cette situation accentue fortement le mal-être des agents.

Force est de constater que les SA sont fortement impactés par ces bouleversements.

Pour ces raisons, l'intersyndicale demande la mobilisation de l'administration, de tous les acteurs de la prévention, afin d'accompagner les agents !

Sur tous ces points, l'administration répond que ces questions relèvent du CTM. La loi de transformation de la Fonction publique a été promulguée et les décrets d'application sont en cours. Au ministère de l'Agriculture, des groupes de travail sont prévus pour évoquer et échanger sur les lignes directrices de gestion, prévues par la loi, qui seront prises par le ministère et qui comprennent 3 volets : politique générale RH, mobilité-recrutement, promotions-avancements.

En 2020, les mobilités ne seront plus soumises à la CAP et ce sera le cas en 2021 pour les promotions.

Les 10 et 29 octobre se réuniront des groupes de travail pour évoquer l'organisation et le calendrier de la mobilité générale 2020-2021.

Concernant les chantiers en cours de restructuration des services, la secrétaire générale est attentive pour apporter un suivi des agents concernés. Sur le sujet de la réforme des Mirex, un groupe de travail s'est tenu la semaine dernière pour en définir les modalités et les postes impactés.

Carrière des SA

Concernant l'organisation de cette CAP, nous avons constaté un délai trop court de transmission des documents. Les tableaux de propositions mériteraient une remontée plus rapide et vérifiée des informations afin que les élus de la CAP puissent travailler dans de bonnes conditions.

Les représentants du personnel s'inquiètent cette année encore de ne pas voir publier les taux pro/pro. Avez-vous une date de communication de cette information par Bercy ?

L'intersyndicale demande à nouveau une refonte de la grille des B afin que les promotions puissent être récompensées par un véritable gain indiciaire.

Le PLF 2019 laissait espérer un plan de requalification de B en A, digne de ce nom. Les 5 postes proposés à l'examen professionnel et les 8 postes en liste d'aptitude ne nous ont pas convaincus. Qu'en est-il pour 2020 ?

Les perspectives de promotion des SA au MAA sont trop insuffisantes et ne répondent pas aux attentes des agents ni à la réalité de leurs missions.

Nous espérons avoir des réponses rapides en matière d'organisation du dialogue social pour l'année 2020 et connaître le contenu de nos futures prérogatives.

Au sujet des taux pro/pro pour le passage de C en B, les textes ont déjà été publiés et il y aura reconduction des taux précédents.

Pour les plans de requalification de C vers B et B vers A, toutes filières confondues, l'administration précise que les choses bougent mais qu'elle ne sait pas si elle obtiendra une réponse pour le CTM Budget qui se tient demain.

Le nombre de 42 promotions par liste d'aptitude en 2019 ressort de l'application des textes actuels. Si une hausse intervenait dans le cadre du plan de requalification, une nouvelle CAP aura lieu.

> La prochaine CAP des secrétaires administratifs aura lieu les 26 et 27 novembre 2019. Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !



[Calendrier prévisionnel des CAP et CCP du second semestre 2019](#)

Voici le calendrier *prévisionnel* des CAP et CCP de l'automne 2019, présenté par ordre chronologique.

N.B. Ce calendrier, établi à partir des éléments fournis par le service des ressources humaines (SRH) du MAA, est susceptible de modifications.

Pour toute demande de mobilité, promotion, intégration, recours..., n'hésitez pas à [nous contacter](#) le plus tôt possible si vous souhaitez que la CFDT vous appuie dans vos démarches.

[Document mis à jour le 3 septembre 2019.]

[CAP-CCP automne_2019_site](#)



[Campagne de mobilité automne 2019](#)

[Mise à jour du 12 septembre : l'additif à la note de mobilité est paru ! (également disponible en bas de cet article)]

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (automne 2019) fait l'objet de la [note SG/SRH/2019-485](#), publiée le 4 juillet 2019.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité ou son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FranceAgriMer, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une mobilité.

Les appels à candidature proposés (liens en page 3 de la note) visent à pourvoir les postes vacants,

ou susceptibles de l'être, situés au sein de l'administration centrale du MAA, du MTES ou du MCT, des services déconcentrés (DREAL, DRAAF, DAAF, DDT(M), DD(CS)PP), de l'enseignement agricole public technique et supérieur (hors postes de direction, d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation) et des services à compétence nationale du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ainsi que des établissements publics sous tutelle de chaque ministère.

Les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#).

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents du MAA, quelle que soit leur affectation, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#) créé à cet effet, accessible avec les identifiants Agricoll de chaque agent. Pour les autres agents, la procédure « papier » demeure en vigueur.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte Agricoll (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 5 juillet au 5 août 2019** à minuit.

Les agents non gérés actuellement par le MAA doivent faire acte de candidature *via* la « fiche individuelle de demande de poste au MAA », annexée à la note de mobilité (p. 14). La date limite de candidature est la même que pour la procédure dématérialisée.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Recrutement et label égalité-diversité

La procédure mise en œuvre lors d'un recrutement doit permettre de retenir la meilleure candidature possible tout en garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des candidatures, de transparence de la procédure, d'objectivité des choix et de traçabilité des décisions prises. Afin d'accompagner les différents acteurs du recrutement dans cette démarche, le SRH a produit un [Guide d'aide au recrutement](#), qui fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 publiée le 6 février 2019 (note reproduite en fin de cet article).

Agent de catégorie A : postes « prioritaires » et promotion

En page 7 de la note de mobilité sont listés les postes identifiés comme prioritaires au sens de la nouvelle note de service sur les parcours professionnels des agents de catégorie A (paragraphe 3.2.b de la note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-488](#)).

Cette note de service modifie notamment les conditions pour qu'une mobilité permette de valider une promotion (en particulier les domaines d'activités en son annexe 2).

Avis des services et des CAP compétentes

Le service actuel de l'agent formulera un avis (favorable, favorable avec délai, défavorable), en fonction des nécessités du service et/ou des perspectives de succession.

Le service demandé sera amené à classer les candidatures concurrentes.

Les Igaps jouent également un rôle essentiel dans ces mouvements de personnel, que ce soit au sein des structures dont ils sont référents, ou, pour certains, *via* leur rôle de coordination des corps du MAA.

Enfin, toutes les demandes seront examinées lors des CAP et CCP d'automne.

La CFDT représentera les personnels dans ces instances.

Pour bien préparer ces réunions, n'hésitez pas à [nous demander conseil](#) et à nous faire parvenir vos candidatures le plus tôt possible.

Résultats

Les résultats des CAP et CCP seront publiés sur l'[intranet du MAA](#) (accès réservé aux comptes

Agricoll) quelques jours après chaque réunion. Une réunion de l'administration pour procéder aux levées de réserves et arbitrages est programmée le **17 décembre 2019** pour examiner tous les cas (voir ci-dessous le paragraphe « Comprendre les avis de la CAP »).

Les résultats de ces arbitrages seront également publiés sur l'intranet.

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu au plus tard le **1^{er} mars 2020**, sauf circonstances particulières. En cas de désaccord entre les deux services concernant la date d'arrivée de l'agent sur son nouveau poste, l'Igaps de départ et l'Igaps d'accueil, en accord avec le responsable de programme, arbitreront la date de prise de fonction.

Comprendre les avis de la CAP

Pour chaque candidature, un avis est formulé à l'issue de la CAP :

- F : favorable ;
- NR : non retenu ;
- NV : non vacant ;
- OAC : obtient un autre choix (signifie que l'agent a obtenu satisfaction sur un autre de ses vœux) ;
- SRVP : sous réserve de la vacance du poste, qui peut dépendre du départ du titulaire en place, ou de l'arbitrage du responsable de budget opérationnel (RBOP) sur l'opportunité d'ouverture ou de maintien du poste ;
- SRASA : sous réserve avis service d'accueil ;
- SRAIC : sous réserve de l'arbitrage inter-corps. Cet avis est systématique pour des postes sur lesquels des agents de plusieurs corps ou statuts d'emploi ont candidaté ;
- SRAIM : sous réserve d'arbitrage interministériel, pour des candidatures émanant d'agents de différents ministères ;
- SRC : sous réserve compteur. Il s'agit des compteurs interministériels ; par exemple, le MTES ouvre un nombre de postes limités chaque année aux agents du MAA ;
- SRDO : sous réserve de dotation d'objectif. Les réserves portent sur les conditions de respect de sa dotation en ETPT par la structure d'accueil, visant à éviter les situations de "sureffectif" ;
- SREPES : sous réserve de l'examen du plafond d'emploi du secteur ;
- SROP : sous réserve d'ouverture de poste ;
- Avis partagé : vote opposé des représentants de l'administration et du personnel, l'arbitrage final revenant à l'administration.

Pour défendre vos dossiers, la CFDT vous représente dans toutes les CAP et CCP : n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

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

L'**additif** à la note de mobilité, daté du 12 septembre 2019 :

[2019-636_final](#)

La note de mobilité originelle :

[2019-485_final](#)

Le guide d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats :

[2019-109_final](#)



[CAP des IPEF \(6 juin 2019\)](#)

La commission administrative paritaire des IPEF, consacrée à la mobilité, s'est réunie le 6 juin 2019. La CFDT y a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription.

« Monsieur le Président,

Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Projet de loi de transformation de la fonction publique : la CFDT s'oppose

La CFDT a rappelé son opposition au projet de loi de transformation de la fonction publique, actuellement en discussion au Sénat, lors de la réunion du CCFP le 13 février dernier. Celui-ci prévoit notamment le recours accru à des personnels contractuels jetables, employés pour des missions de court terme sans perspective d'intégration dans la fonction publique, ce qui est contraire à l'intérêt général : le service public a besoin de fonctionnaires pour remplir ses missions et notamment de fonctionnaires à compétences scientifiques et techniques pérennes. Nous demandons donc que les contractuels recrutés constituent une opportunité d'ouverture et de diversification de la fonction publique et non des personnels consommables.

Réforme des grands corps : quid des IPEF ?

Le [Pacte du pouvoir de vivre](#), signé par 19 associations, ONG et syndicats, dont la [CFDT](#), et présenté le 5 mars dernier, affirme la nécessité de mener des politiques publiques à même de faire face aux transitions écologiques, solidaires et agricoles en cours, mises en œuvre par des fonctionnaires *ad hoc*. Les IPEF doivent prendre toute leur place dans ces transitions et pour cela, le recrutement du corps doit être ouvert et diversifié, pour assurer une grande variété de compétences dans les disciplines scientifiques et techniques, dans l'intérêt général et dans celui des territoires.

Une mobilité de plus en plus intraministérielle

Cette CAP mobilité est l'occasion de constater la difficulté croissante des agents à effectuer des mobilités entre les deux ministères employeurs : ainsi, alors que sur 184 postes soumis à cette CAP, 115 agents ont exprimé 254 candidatures, seuls deux agents du MAA ont émis un ou plusieurs vœux au MTES. Les deux ministères ont de plus en plus le caractère de silos dont on sort rarement. Dans le contexte de réforme évoqué ci-avant, nous appelons les employeurs à promouvoir et à accompagner la mobilité interministérielle des corps scientifiques et techniques, indispensable au maintien et au développement des compétences des agents. »



CAP des adjoints administratifs (4 juin 2019)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu le 4 juin 2019. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) au service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, France Vidal et Christian Gandon.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements et les titularisations. Ces opérations, nominatives, ne sont pas reprises dans cet article.

En préambule, les organisations syndicales ont lu [une déclaration intersyndicale visant à interpeller l'administration sur les changements à venir s'agissant des compétences des CAP](#), en lien avec le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Suite à cette déclaration liminaire, l'administration précise que le projet de loi n'est pas encore adopté ; il devrait l'être d'ici l'été. Par conséquent, il est difficile de connaître le périmètre de sa mise en œuvre. Des groupes de travail se réunissent pour définir les futures compétences des CAP et le calendrier de sa mise en application.

Dans le projet de loi, le CTM (comité technique ministériel) doit être fusionné avec le CHSCTM (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel) afin de devenir une instance unique de dialogue social, appelée CSA (comité social d'administration). Cette nouvelle instance devrait statuer sur les lignes directrices de gestion concernant la mobilité et les promotions.

L'administration rappelle que, pour l'instant, il est trop tôt pour donner les déclinaisons de ce projet ; il faut attendre la finalisation du texte et les décrets d'applications.

La CFDT a voté contre ce projet de loi qui entend démanteler cette instance paritaire, ne laissant qu'une infime marge de manœuvre à la représentation des personnels, mais souhaite travailler en concertation avec l'administration dans un dialogue social qui permette d'entendre nos revendications.

Les élu·e·s, de façon unitaire, ont ensuite questionné l'administration sur des sujets relatifs au dialogue social, aux mobilités, au plan de requalification et aux taux de promotions, aux traitements indiciaires et indemnitaires ainsi qu'aux carrières.

Carrière et plan de requalification

- Qu'en est-il des taux de promotions de C vers B ? Qu'en est-il des taux pro/pro (*les taux « promus sur promouvables »*, qui permettent de déterminer le nombre de promotions de grade dans chaque corps) après 2020 ?

L'administration répond que ce sujet est porté par le ministre et les collègues de la Fonction publique. Elle souhaite reconduire ce plan de requalification de C en B, mais il n'y a pour l'instant aucune certitude. L'administration est consciente qu'il y a une évolution des métiers et des missions, et qu'il est demandé aux adjoints administratifs de faire preuve de beaucoup d'adaptation.

La CFDT estime que le taux pro/pro de 10 % reconduit en 2020 est très insuffisant et dénonce le faible nombre d'agents valorisés à la hauteur de leurs missions, de leur compétences et de leur investissement. La CFDT demande que ce taux soit révisé à la hausse sur le plan suivant.

Traitement indiciaire et indemnitaire

- Quand disposerons-nous d'un bilan complet du Rifseep (recours, CIA exceptionnel...) ?

L'administration précise qu'elle prévoit de fournir ce bilan pour la CAP d'automne.

La CFDT déplore ce manque d'information. Ce bilan permettrait de faire une analyse approfondie de ce dispositif qui se généralise à tous les corps.

- Primes de fin d'année : pourquoi autant d'opacité dans la gestion de cette prime ?

L'administration confirme qu'une enveloppe de prime exceptionnelle, au-delà du CIA normal, a été allouée aux structures en fin d'année 2018. Ce complément indemnitaire supplémentaire a été versé à certains agents selon différents critères retenus par l'administration (exemple : investissement particulier sur des missions exceptionnelles).

La CFDT regrette qu'aucune note de service ne soit parue pour encadrer le fléchage et le versement de cette prime. Elle observe que des structures ont ciblé seulement certains agents ; d'autres structures, à l'inverse, l'ont attribuée uniformément à tous les agents. La CFDT estime que ce dispositif, tel qu'il a été établi, a pu créer des tensions dans les services et mis en concurrence les agents au lieu de fédérer les équipes. Pour les agents de catégorie C, cette iniquité est intolérable dans un climat déjà anxiogène.

Dialogue social

- Pour cette mandature, comment le ministère compte-t-il améliorer le dialogue social au sein de cette instance ?

Au vu du nouveau projet de loi qui va encadrer et restreindre les nouvelles compétences des CAP, l'administration précise que les organisations syndicales pourront toujours analyser et donner un avis sur les recours des agents en CAP. Il sera toujours possible d'intervenir sur certains dossiers particuliers.

Des temps et des lieux d'échanges avec les organisations syndicales seront maintenus sur tous les sujets (groupes de travail...).

La CFDT restera un interlocuteur pour soutenir les dossiers individuels des agents et un intermédiaire entre l'agent et l'administration.

Mobilité

- Dans un souci de lisibilité des mobilités et de transparence pour les agents, pourquoi si peu de postes reçoivent-ils d'avis favorable « sec » ?

L'administration n'a pas apporté de réponse concrète sur cette question.

Néanmoins, la CFDT constate que de nombreux postes restent non pourvus et se pose la question de leur attractivité pour le corps des adjoints administratifs du MAA. En revanche, la CFDT note un nombre croissant de candidatures d'agents externes, qui n'ont pas toujours le profil attendu.

- Le ministère assouplira-t-il « sa règle » des 3 ans, notamment pour les départs vers d'autres ministères ? *(Pour rappel, cette règle imposée par l'administration interdit aux agents d'obtenir une mobilité s'ils n'ont pas effectué au minimum 3 ans sur leur poste.)*

L'administration réplique que cette règle doit être respectée, car elle protège les structures et les collègues d'un même service afin d'éviter un « turn over » trop important. L'administration souligne que ces mutations inférieures à 3 ans génèrent sans cesse des formations pour les nouveaux arrivants ; cependant l'administration se dit « ouverte » pour étudier les cas particuliers.

La CFDT constate cependant que les dossiers individuels dérogatoires à cette règle étudiés pendant cette CAP n'ont malheureusement pas abouti.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à [les contacter](#) !



CAP des TSMA (29 mai 2019)

La commission administrative paritaire (CAP) des techniciens supérieurs (TSMA) s'est réunie le 29 mai 2019. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR). L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, y était représentée par Sébastien Amanieu, Laurence Hureau et Stéphanie Clarenc.

La séance s'est ouverte sur la lecture d'une [déclaration intersyndicale visant à interpeller l'administration sur les changements à venir s'agissant des compétences des CAP](#), en lien avec le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !* et compte rendu :

[CR CAP TSMA 29 mai 2019 VDéf](#)



CAP des secrétaires administratifs (28 mai 2019)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie le 28 mai 2019. Elle était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Sybille Gantois, Martine Beauvois et Sylvie Durvis (élues), Emmanuella Scetbun, Magali Balmeur-Héritier et Claudine Grosshaeny (expertes).

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les intégrations, les détachements, les titularisations et les recours. Tous ces sujets ont fait l'objet d'une communication nominative auprès des agents concernés ; ils ne sont pas repris dans cet article.

Les élu·e·s ont donné lecture de leur [déclaration liminaire commune relative aux compétences des CAP](#) prévues dans la loi de transformation publique et, de façon unitaire, ont également questionné l'administration sur des sujets relatifs au dialogue social, aux carrières ainsi qu'aux traitements indiciaires et indemnitaires.

Dialogue social

Pour cette mandature, comment le ministère compte-t-il améliorer le dialogue social au sein de cette instance ? Assouplira-t-il « sa règle » des 3 ans, notamment pour les départs vers d'autres ministères ? Assouplira-t-il « sa règle » des classements « prioritaires » des structures ?

Les organisations syndicales souhaitent que l'administration soit davantage à l'écoute de leurs demandes concernant les dossiers particuliers. Elles se demandent comment il faudra interpeller le ministère pour qu'il réponde enfin à leurs questions récurrentes (exemple : traitement de la NBI).

Le ministère est attaché au dialogue social. Le projet de loi, s'il est adopté en l'état, définira un cadre qui permettra de garantir l'égalité de traitement et l'équité. Il y aura obligation de respecter les priorités légales et les lignes directrices. Les priorités légales seront complétées par des priorités d'affectation départementales. Le ministère ne coupera pas les liens avec les organisations syndicales, qui pourront continuer d'avertir l'administration des cas particuliers qui méritent leur attention. Un groupe de travail est prévu au cours du second semestre pour discuter des lignes directrices, quand la loi sera promulguée et que les décrets d'application auront été pris.

L'élément fort du projet de loi est de rendre plus rapides les décisions d'affectation pour moins de vacances de postes. Le projet de loi qui réforme la fonction publique crée des priorités de réaffectation des agents lors de réorganisations dans la structure employeuse et dans le département géographique.

Concernant la règle des 3 ans, il s'agit d'une règle de gestion, d'un choix fait par le ministère qui pourrait s'appliquer à l'ensemble des ministères. Il pourrait même y avoir un décret pour imposer cette règle. Prendre un nouveau poste nécessite un investissement et un engagement. Dans l'intérêt de l'agent, afin d'acquérir les compétences nécessaires sur le poste et pour le bon fonctionnement du service, les 3 ans

semblent être nécessaires. Néanmoins, l'administration pourra définir et regarder des situations exceptionnelles. Le but de cette règle est le bon fonctionnement et la continuité du service public, avec en parallèle le respect et l'équité des agents. Les avis doivent être largement argumentés et les agents ne doivent pas être mis en difficulté.

Sur l'assouplissement de la règle des classements prioritaires des structures, le recruteur a une responsabilité dans le recrutement pour la bonne marche de son service. Généralement, lorsqu'un avis est donné par une structure, il est respecté par le ministère. Il est prévu une formation des cadres pour rendre homogène la procédure dans l'ensemble des structures.

Pour finir, l'administration rappelle qu'elle reste à l'écoute des organisations syndicales.

Carrières

Plans de requalification

Qu'en est-il de la mise en place du plan de requalification de B vers A annoncé précédemment ?

L'administration a porté la demande auprès du guichet unique qui demande des informations complémentaires. Le ministère est en capacité d'assumer ce plan de requalification. On espère une réponse avant l'été et donner plus d'informations pour le CTM du 26 juin 2019.

Taux de promotion

Qu'en est-il des taux de promotion de C vers B ? Qu'en est-il des taux pro-pro après 2020 ?

Pour l'année 2020, les taux pro-pro seront appliqués. Le ministère attend les nouveaux taux pour le prochain plan triennal à compter de 2020.

Traitements indiciaries et indemnitaires

Bilan complet du Rifseep (recours, CIA exceptionnel...)

Un bilan général sera fourni à l'automne.

Bilan sur le nombre de promotions refusées par les agents au motif d'une inversion de carrière (avec le détail des agents percevant en catégorie C une NBI).

En 2016, 15 agents ont renoncé à leur promotion pour des raisons de primes négatives.
En 2017, 8 agents étaient dans ce cas. En 2018, 6 agents ont renoncé à leur promotion, en partie parce qu'ils bénéficiaient de la NBI.

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



[CAP des attachés d'administration \(23 mai 2019\)](#)

La commission administrative paritaire des attachés d'administration de l'État s'est réunie le 23 mai 2019, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (secrétariat général). L'union CAP-Ensemble!, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Jacques Lepoitois, Catherine Barbier et Anne-Laure Tarascon.

Les points inscrits à l'ordre du jour concernaient principalement les mobilités, les détachements, les intégrations, les titularisations et les recours. Les résultats ont été transmis par CAP-Ensemble! à tous les agents du corps des attachés par un courriel personnel. Ils ne sont pas repris dans cet

article.

La [déclaration intersyndicale unitaire des organisations syndicales du CTM](#), lue par les représentants du personnel en préambule de toutes les CAP du ministère de l'Agriculture, a été suivie d'une déclaration liminaire propre à CAP-Ensemble!, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Déclaration liminaire CAP-Ensemble!

« Monsieur le Président,

Nous vous remercions de nous donner la parole, car il existe plusieurs sujets, soit récurrents, soit nouveaux, pour lesquels CAP-Ensemble !, qui rassemble la CFDT, la CGC et la CFTC, souhaite attirer votre attention et trouver une issue favorable pour les fonctionnaires en général — et les attachés en particulier — qui travaillent au sein de notre ministère.

En effet, s'agissant tout d'abord du **Rifseep**, Il n'y a toujours pas eu de **revalorisation des montants de référence** de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) depuis sa mise en place.

De plus, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État prévoit dans son article 3 que « *Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un **réexamen** :*

1° *En cas de changement de fonctions ;*

2° ***Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;***

3° *En cas de changement de grade à la suite d'une promotion. »*

Le Rifseep du corps des attachés d'administration du ministère de l'Agriculture étant entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016, la clause de révision quadriennale interviendra à compter du 1^{er} janvier 2020. Les agents du corps qui sont restés sur le même poste doivent légitimement voir leur IFSE réexaminée favorablement au regard de l'expertise acquise sur le poste.

Des discussions sont engagées actuellement au MTES sur ce sujet. Qu'en est-il au MAA ? Pourra-t-on avoir la liste des attachés concernés à la prochaine CAP ?

Enfin, toujours, pour ce qui concerne le Rifseep, lors de la CAP de printemps 2017, un **travail de convergence** entre les établissements publics et le ministère devait être conduit afin de faciliter les

mobilités, travail portant notamment sur les cotations et définitions des postes. Ce travail est nécessaire car il facilite la diversité des parcours professionnels.

L'administration a-t-elle avancé sur ce sujet ?

Concernant la clause quadriennale, la discussion sera engagée sur le projet de loi de finances. Le sujet de la revalorisation est portée par le ministère de l'Agriculture dans la négociation de cette loi. Il faut être sûr d'avoir les crédits avant de revenir devant les organisations syndicales. D'autres ministères le demandent aussi.

L'administration indique que le bilan du Rifseep est prévu au second semestre.

Enfin, l'administration précise que la note de service sur les parcours professionnels, en cours, porte le projet de classement des postes et sera transmise aux organisations syndicales. La note sera complétée avec le classement des opérateurs de manière à s'assurer qu'il y a convergence pour une fluidité entre postes équivalents entre le ministère et ses opérateurs.

S'agissant de la qualité de vie au travail, nous avons déjà attiré votre attention sur l'absence d'application de la charte des temps qui se répercutait sur les conditions de travail des attachés et le problème demeure toujours.

En effet, nous rappelons que la secrétaire générale avait indiqué par note de service du 4 mars 2015 que la charte des temps du ministère était un cadre général qui devait être mis en œuvre dans les services en fonction de leurs spécificités (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement), après concertation avec les représentants du personnel.

Or de nombreux attachés du ministère constatent, que ce soit en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les établissements d'enseignement, mais aussi dans les établissements publics sous tutelle du ministère, que cette charte des temps — ou son équivalent — est soit tout simplement ignorée, soit tout bonnement inappliquée.

Ces attachés, qu'ils soient cadres supérieurs ou intermédiaires, perdent en particulier un temps précieux dans des réunions professionnelles mal maîtrisées par leurs « N+1 » ou « N+2 » : sans ordre du jour, sans heure de fin, sans animateur ou encore sans compte rendu.

Pourquoi parler de qualité de vie au travail et pourquoi l'associer à l'application de la charte des temps ?

D'abord parce que le temps dit de travail est un temps de vie pour chaque agent. Ce temps de vie n'appartient à l'administration qu'à équivalence du traitement versé et il n'est pas détachable du parcours de vie de l'agent.

Ensuite parce que la qualité du temps de vie d'un agent influe directement sur ses dispositions à exercer ses missions.

Enfin, parce que la qualification professionnelle d'un responsable, à quelque niveau que ce soit, est de savoir dynamiser et augmenter les ressources de ses collaborateurs directs.

L'application de la charte des temps est donc un enjeu majeur pour démontrer que le management du ministère de l'Agriculture repose sur des compétences et des valeurs professionnelles. Ces compétences et valeurs découlant elles-mêmes des valeurs républicaines et des principes déontologiques du service public.

Il vous revient donc d'imposer l'application de la charte des temps à tous les cadres qui travaillent au sein de ce ministère, ceci quels que soient leurs niveaux hiérarchiques en renforçant la qualification des agents en situation d'encadrement avec des savoir-faire de « facilitateur », en mettant en œuvre une charte relationnelle au sein des services et en garantissant l'application stricte des garanties minimales du temps de travail.

La qualité de vie au travail des attachés du ministère passe, Monsieur le Président, par le respect de la charte des temps. Ce serait un signe fort de respect envers les attachés du ministère. Le mot respect a un sens fort. C'est ce signe de respect que nous vous demandons.

Pour l'administration, la [labellisation Afnor à laquelle prétend le ministère de l'Agriculture](#) l'oblige à renforcer les actions en matière de qualité de vie au travail.

Le ministère a bien conscience que mieux recruter, dans un contexte de concurrence interministérielle, passe par la rémunération et par l'amélioration de la qualité de vie au travail. Cette dernière nécessite un effort en termes de formation des cadres.

Par ailleurs, s'agissant des parcours professionnels des cadres, l'idée de parcours progressif avec des postes de plus en plus importants ne sera plus forcément la norme — ni même souhaitée — dans un contexte de réorganisations de service et de réduction du nombre des postes d'encadrement. La note de service « parcours professionnels », en cours de révision, prévoit des critères comme le nombre d'agents encadrés ou la notion de postes à fort enjeu.

Pour l'administration, la situation des cadres seniors et le sujet de la qualité de vie au travail nécessitent des outils interministériels. Sur ce point, la DGAFP a engagé une réflexion.

Lors de la [CAP de mai 2018](#), la CFDT a demandé que soit étudiée la possibilité d'un contrat de fin de carrière pour que les attachés puissent bénéficier du passage en attaché principal à l'identique de ce qui se fait pour les attachés au MTES et pour les IAE au MAA et vous nous aviez répondu que la réflexion était en cours et intégrerait les changements liés à Action publique 2022. Les réflexions ont-elles avancé ?

Sur le contrat de fin de carrière, les réflexions sont suspendues car le projet de loi de réforme de la fonction publique prévoit d'introduire une possibilité de rupture conventionnelle : il faut attendre de connaître les conditions financières pour voir quel usage il est possible de faire de cet outil.

Les modalités de gestion du corps seront précisées dans une charte de gestion, pour laquelle un travail est en cours avec les Igaps, pour une première version disponible fin juin-début juillet, avec une réunion en septembre.

Enfin, une étude sur la filière administrative, portée par le CGAAER, débutera fin 2019.

Enfin, nous constatons que la réforme des IRA pour 2020 entraîne une dégradation de la situation des attachés dans la mesure où elle met en place une formation moins généraliste et beaucoup plus instable puisque les futurs élèves feront leur stage à l'issue de leur scolarité directement dans leur affectation définitive. Il n'y aura donc plus de stage de découverte qui permettait de connaître jusqu'à deux environnements professionnels différents avant de choisir définitivement la structure de destination. Nous serons attentifs à ce que ces nouveaux collègues puissent bénéficier d'une formation de qualité à la fois professionnelle et généraliste leur permettant d'envisager une carrière sereine et une titularisation la plus sérieuse et objective possible. »

L'administration voit dans cette réforme des IRA une volonté d'introduire une alternance plus forte.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !



[CAP des IAE \(28 et 29 mai 2019\)](#)

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie les 28 et 29 mai 2019, sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Gilles Van Peteghem, Hélène Duchemin, Jacques Leportois et Lionel Richoilley.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !*

[DL CAP IAE 28-29 mai 2019](#)

Compte rendu :

[CR CAP IAE 28-29 mai 2019 VDéf](#)



CAP : changement de cap !

Déclaration intersyndicale unitaire des organisations syndicales du CTM, lue par les représentants du personnel en préambule de toutes les CAP du ministère de l'Agriculture de mai-juin 2019 :

Les CAP ont montré leur utilité dans les relations sociales.

Par exemple, au ministère de l'Agriculture, ce sont des dizaines d'élus mobilisés plusieurs fois par an afin de garantir une égalité de traitement entre les agents, faire respecter des règles communes indépendamment des services et des établissements employeurs, proposer des améliorations et alerter l'administration sur des dysfonctionnements ou des situations sensibles.

Le projet de « loi de transformation de la fonction publique » entend démanteler cette instance paritaire pour laisser place à une gestion dans la plus grande opacité, à des hiérarchies seules décisionnaires de l'avenir des agents et de leur carrière.

C'est un changement de paradigme qui en dit long sur le déni du gouvernement pour le dialogue social.

C'est aussi déconstruire une organisation sociale et collective qui a démontré son bon fonctionnement depuis des décennies.

De plus, les déclarations de certains députés sur « la fin de l'arbitraire syndical » sont une injure pour nos élus, représentant les agents, mais c'est également un signe de décomplexion assumée, inacceptable.

Aussi, nos organisations syndicales poursuivent leur mobilisation contre la « loi de transformation de la fonction publique » et pour le respect des statuts et des droits des personnels dans le but

d'assurer aux usagers un service public juste et efficace.



CCP des contractuels en CDD-CDI (16 mai 2019)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 16 mai 2019, était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (secrétariat général du MAA). La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Eric Garberoglio et Cyrille Carayon.

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT n'a cessé de dénoncer, notamment au sein de cette CCP, les inégalités de traitement entre contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur structure de rattachement.

L'administration, qui nous a opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par nous entendre et a réalisé fin 2017 une remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL.

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représente une avancée importante. L'état des lieux effectué par les Igaps a conduit le SRH à [réévaluer le salaire de près de 400 agents](#) (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels « oubliés ».

Si l'année 2018 constitue un premier pas vers plus d'équité entre contractuels, il s'agit maintenant de s'assurer que les nouvelles pratiques de gestion des réévaluations s'appliquent dans toutes les structures de façon homogène. La campagne de revalorisation 2019 est en cours pour les agents arrivant à l'anniversaire triennal de leur contrat en 2019.

Cette campagne est cadrée par deux notes de service, établies respectivement pour les [agents affectés en établissement d'enseignement et de formation](#) et pour les [agents affectés en services déconcentrés](#) (DRAAF et DDI).

Les Igaps sont chargés, pour les structures dont ils assurent le suivi, de veiller à faire remonter au bureau des contractuels du SRH l'avis de la structure qui déterminera le niveau de la réévaluation.

Cette procédure implique largement les Igaps, comme l'avait demandé la CFDT. Nous comptons sur le SRH, le secrétariat général et le président du RAPS pour que cette campagne de revalorisation soit conduite avec beaucoup d'attention, sans oubli et tenant compte réellement de l'investissement des agents.

Pour les services déconcentrés (DRAAF et DDI) et pour les établissements publics d'enseignement et de formation, la procédure mise en place est celle d'une campagne annuelle de recensement ; la revalorisation s'effectue par semestre avec un effet rétroactif à la date anniversaire.

Le recensement vient de se terminer pour 2019. Au total, 66 agents sont concernés cette année. Cette liste a été transmise aux structures par le bureau de gestion des contractuels via les Igaps.

Pour les agents d'administration centrale, les réévaluations se font au fil de l'eau, à la demande de leur gestionnaire de proximité (MAG).

La CFDT aimerait que la procédure mise en place pour les services déconcentrés (notamment la transmission aux structures par le bureau de gestion des contractuels) s'applique aussi aux agents d'administration centrale. L'administration répond favorablement à cette demande.

En outre, la CFDT a quelques doutes concernant la réalisation effective des entretiens

professionnels. Ceux-ci constituent la base sur laquelle s'appuie le directeur pour proposer le niveau de la réévaluation de 0 à 8 % (voire supérieure dans certains cas particuliers de forte évolution du poste). Cette proposition de réévaluation est transmise au SRH (qui l'applique ou pas).

Il nous paraît indispensable que chaque agent puisse avoir chaque année un entretien professionnel réalisé dans de bonnes conditions... Ce qui n'est pas le cas actuellement dans toutes les structures. Que compte faire le SRH pour que cet exercice indispensable soit effectif pour tous les agents ?

L'administration précise que la totalité des contractuels concernés en 2019 avaient bien eu un entretien professionnel. En outre, depuis deux ans, la nécessité de conduire un entretien annuel a été réaffirmée à l'ensemble des structures.

Concernant le dossier complexe des emplois en abattoirs, qui concerne un grand nombre de contractuels, nous saluons le travail réalisé par l'OMM, très attendu depuis le lancement des travaux au printemps 2016 !

Si un premier pas a été fait pour la revalorisation des rémunérations en 2018, il reste encore un travail important à faire sur le plan d'action qui doit découler du rapport de l'OMM. Ces éléments sont actuellement débattus en groupe de travail CTM ; la 2^e réunion doit être programmée dans les meilleurs délais.

La 2^e réunion vient d'être programmée à la date du 19 juin 2019.

Pour la CFDT, la prise en compte des conditions particulières du travail en abattoir nécessitera un effort supplémentaire en matière de rémunération. Concernant ce point, la dernière réunion, organisée en format CCP, nous laisse un sentiment d'opacité. En effet, il n'a pas été possible de discuter des nouveaux référentiels VIC et PSNT, l'administration n'ayant pas souhaité nous les communiquer.

La CFDT demande qu'une nouvelle réunion de ce groupe rémunération au format CCP soit organisée rapidement, afin de discuter dans un esprit plus transparent. »

La présidente répond qu'il n'existe ni grille ni référentiel pour les contractuels ; il n'y a donc pas de sujet.

La CFDT constate que la présidente méconnaît la population des contractuels du ministère. En effet, l'existence d'un référentiel est incontestable. De nombreux contractuels en ont vécu les limites. Il existe également un référentiel avec avancement automatique pour les PSA et VINT (objet de la réunion du 16 avril). Enfin, il existe des contractuels à statut, par exemple les agents contractuels d'enseignement nationaux (ACEN) ou les contractuels du statut unique avec des grilles (et échelonnements indiciaires) calquées sur celles des fonctionnaires de niveau équivalent.

On ne peut que constater une fois encore les différences de traitement selon les catégories de contractuels employés par le ministère. Cela génère de l'incompréhension de la part de la population contractuelle et bien souvent des frustrations... L'officialisation a minima d'un référentiel serait de nature à rendre plus transparente la gestion de l'ensemble des contractuels du ministère.

Enfin rappelons que la CFDT réclame depuis des années l'instauration de primes pour les contractuels.

Questions diverses CFDT

● Bilan des emplois Brexit

La DGAL fait le point sur la situation au 13 mai. En trois vagues successives, 110 ETP ont été ouverts ; ils concernent très majoritairement des contractuels en CDD de 6 mois. [Ce dossier](#) paraît très compliqué pour l'administration du fait de l'incertitude sur la nature et la date du Brexit.

● Conséquences de la mise en place de RenoiRH sur les modalités de gestion des contractuels

Des tests « double-paye » sont réalisés parallèlement dans l'ancien (Agorha) et le nouveau (RenoïRH) système de gestion par le bureau de gestion des contractuels afin de vérifier la fiabilité du nouvel outil et d'obtenir le feu vert de la DGFIP pour le basculement prévu le 15 juillet 2019.

Concernant les CDD courts qui interviendront cet été, les gestionnaires de proximité ont été invités à transmettre le plus tôt possible au bureau de gestion toutes les informations nécessaires à la prise en charge des agents. À ce stade, il ressort une certaine facilité d'utilisation de RenoiRH ; cependant, certaines informations demandées nécessitent plus de temps de saisie.

● Rappel des règles concernant la portabilité des CDI

L'administration indique qu'un agent en CDI peut être recruté dans une autre administration sans perdre son CDI... mais ceci n'est actuellement possible qu'au sein d'un même versant de la fonction

publique (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale). Cette portabilité devrait être rendue possible entre les différents versants par la loi de transformation de la fonction publique, actuellement débattue.

● **Ensap : point sur l'expertise en cours concernant les contrats courts**

L'administration indique que l'expertise est toujours en cours, mais [l'accès pour les contractuels sera bien effectif à compter du 1^{er} juillet 2019](#).

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



[CAP des IAE \(19 février 2019\)](#)

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

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

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

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble !*

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

Compte rendu :

[CAP-Ensemble_CR CAP IAE_19fevrier2019](#)



[Campagne de mobilité printemps 2019](#)

*[Mise à jour du 8 mars : **l'additif à la note de mobilité est paru !** (également disponible en bas de cet article)]*

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2019) fait l'objet de la note [SG/SRH/SDCAR/2019-92](#), publiée le 7 février 2019.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité et son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FranceAgriMer, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une

mobilité.

Les appels à candidature proposés (liens en page 5 de la note) visent à pourvoir les postes vacants, ou susceptibles de l'être, situés au sein de l'administration centrale du MAA, du MTES ou du MCT, des services déconcentrés (DREAL, DRAAF, DAAF, DDT(M), DD(CS)PP), de l'enseignement agricole public technique et supérieur (hors postes de direction, d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation) et des services à compétence nationale du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ainsi que des établissements publics sous tutelle de chaque ministère.

Les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#).

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents du MAA, quelle que soit leur affectation, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent via le [téléportail AgriMob](#) créé à cet effet, accessible avec les identifiants « Agricoll » de chaque agent. Pour les autres agents, la procédure « papier » demeure en vigueur.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte « Agricoll » (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 8 au 21 février 2019** à minuit.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Recrutement et label égalité-diversité

La procédure mise en œuvre lors d'un recrutement doit permettre de retenir la meilleure

candidature possible tout en garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des candidatures, de transparence de la procédure, d'objectivité des choix et de traçabilité des décisions prises. Afin d'accompagner les différents acteurs du recrutement dans cette démarche, le SRH a produit un [Guide d'aide au recrutement](#), qui fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 publiée le 6 février 2019 (note reproduite en fin de cet article).

Avis des services et des CAP compétentes

Le service actuel de l'agent formulera un avis (favorable, favorable avec délai, défavorable), en fonction des nécessités du service et/ou des perspectives de succession.

Le service demandé sera amené à classer les candidatures concurrentes.

Les IGAPS jouent également un rôle essentiel dans ces mouvements de personnel, que ce soit au sein des structures dont ils sont référents, ou, pour certains, *via* leur rôle de coordination des corps du MAA.

Enfin, toutes les demandes seront examinées lors des [CAP et CCP de printemps, dont vous trouverez le calendrier ici](#) (attention, calendrier susceptible de modifications).

La CFDT représentera les personnels dans ces instances.

Pour bien préparer ces réunions, n'hésitez pas à [nous demander conseil](#) et à nous faire parvenir vos candidatures le plus tôt possible.

Résultats

Les résultats des CAP et CCP seront publiés sur l'[intranet du MAA](#) (accès réservé aux comptes Agricoll) quelques jours après chaque réunion. Une réunion de l'administration pour procéder aux levées de réserves et arbitrages est programmée le **19 juin 2019** pour examiner tous les cas (*voir ci-dessous le paragraphe « Comprendre les avis de la CAP »*).

Les résultats de ces arbitrages seront également publiés sur l'intranet.

Prise de fonctions

Cette année, en raison du changement du système d'information des ressources humaines au

ministère de l'Agriculture (passage d'Agorha à RenoiRH), la date de prise de fonctions est différente selon l'origine des candidats :

— pour les **agents payés par le ministère de l'Agriculture**, les prises de fonctions s'effectueront à une date convenue entre l'agent et les services de départ et d'accueil, au plus tard le **1^{er} septembre 2019**, sauf dispositions spécifiques arrêtées en CAP ou circonstances particulières. Dans ce dernier cas, l'IGAPS de départ et l'IGAPS d'accueil, en accord avec le responsable de programme, arbitreront la date de prise de fonction en cas de désaccord entre les deux services concernant la date d'arrivée de l'agent sur son nouveau poste.

— pour les **candidats externes au MAA** (agents non payés par le ministère de l'Agriculture), la date de prise de fonctions est fixée au **1^{er} octobre 2019**, sauf cas particulier, notamment s'agissant des postes liés au rythme scolaire.

Comprendre les avis de la CAP

Pour chaque candidature, un avis est formulé à l'issue de la CAP :

- F : favorable ;
- NR : non retenu ;
- NV : non vacant ;
- OAC : obtient un autre choix (signifie que l'agent a obtenu satisfaction sur un autre de ses vœux) ;
- SRVP : sous réserve de la vacance du poste, qui peut dépendre du départ du titulaire en place, ou de l'arbitrage du responsable de budget opérationnel (RBOP) sur l'opportunité d'ouverture ou de maintien du poste ;
- SRASA : sous réserve avis service d'accueil ;
- SRAIC : sous réserve de l'arbitrage inter-corps. Cet avis est systématique pour des postes sur lesquels des agents de plusieurs corps ou statuts d'emploi ont candidaté ;
- SRAIM : sous réserve d'arbitrage interministériel, pour des candidatures émanant d'agents de différents ministères ;
- SRC : sous réserve compteur. Il s'agit des compteurs interministériels ; par exemple, le MTES ouvre un nombre de postes limités chaque année aux agents du MAA ;
- SRDO : sous réserve de dotation d'objectif. Les réserves portent sur les conditions de respect de sa dotation en ETPT par la structure d'accueil, visant à éviter les situations de "sureffectif" ;
- SREPES : sous réserve de l'examen du plafond d'emploi du secteur ;
- SROP : sous réserve d'ouverture de poste ;
- Avis partagé : vote opposé des représentants de l'administration et du personnel, l'arbitrage final revenant à l'administration.

Pour défendre vos dossiers, la CFDT vous représente dans toutes les CAP et CCP : n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

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

L'**additif** à la note de mobilité, daté du 7 mars 2019 :

[2019-190_final](#)

La note de mobilité originelle :

[2019-92_final](#)

Le guide d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats :

[2019-109_final](#)