



SPAgri-CFDT
Syndicat des personnels du ministère de l'agriculture
Adm. Centrale - DRAAF - DDT(M) - DD(CS)PP - Cemagref - CNPPF - AFSSA - IFN -
Haras nationaux

SGEN-CFDT Enseignement agricole public

"Emplois Métiers Horizon 2012" Réunion du 17 mars 2010

Évolution des effectifs du MAAP : la réunion a permis d'actualiser certaines données concernant l'évolution des effectifs du MAAP.

L'observation des effectifs par année de naissance avec un palier à hauteur de 1000 à 1100 agents par année entre 1948 et 1970 conduit à prévoir pour le budget un maximum de **980 ETP de départ en retraite annuel**. C'est sur cette base qu'est fixé le nombre des suppressions de postes. (730 en 2010 par exemple soit bien au delà du non remplacement de ½ annoncé par le gouvernement).

Mais, l'allongement des annuités nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein et les difficultés sociales en général, conduisent de plus en plus d'agents à retarder leur départ en retraite. Ainsi en 2009, le nombre des départs réels enregistré est de l'ordre de **800** et la perspective pour 2010, compte tenu des demandes déjà enregistrées, serait de **730**.

On arrive ainsi à ne remplacer statistiquement aucun départ en retraite.

De fait, ce sont les mobilités plus nombreuses que les mouvements de départs en retraite qui sont l'occasion de gérer les suppressions de postes.

Évolution des missions du MAAP : concernant l'évolution des missions du ministère, un nouveau plan triennal sera négocié pour la période 2011-2013.

La liste des missions en évolution est : IAT, développement rural, gestion des aides, missions MAAP issues du Grenelle de l'environnement, police de l'eau, politique de l'alimentation en SRAL, surveillance des denrées alimentaires, inspection sanitaire en abattoir (hors volailles en lien avec les restructurations d'abattoirs), enseignement supérieur et recherche, contrôle des pêches, fonctions support et finances, budget, comptabilité.

La gestion par le MEEDM des postes liés à la *police de l'eau* conduit à maintenir simplement la référence de 2008 sur le nombre de postes à la charge du MAAP.

Les *missions d'inspection sanitaire* ou les *fonctions support* sont orientées à la baisse en terme d'effectif.

L'*enseignement supérieur* et la *recherche* devraient voir leurs emplois se développer, et la mission renforcée de contrôle des pêches doit faire l'objet d'une négociation avec le MEEDM et les douanes.

Il est précisé que ce document n'a pas pris en compte les conclusions des Assises de l'enseignement agricole public, ni celles des États généraux du sanitaire.

Le chef du SRH rappelle que ce sont les directions métiers qui conduisent les évolutions métiers et que le SG se préoccupe de l'accompagnement des agents.

Les organisations syndicales expriment l'absence de transparence entre les différents documents traitant de l'évolution des missions et de l'évolution des postes, au niveau national comme au niveau régional.

L'adjoint au chef du SRH indique que le dialogue de gestion se fait sur des données plus précises que la déclinaison proportionnelle des contraintes budgétaires nationales.

Les organisations syndicales dénoncent le statut donné par les IGAPS à ces déclinaisons régionales.

La CFDT signale l'absence de données dans le document pour le programme enseignement technique agricole et pour les opérateurs (AFSSA, IFCE...).

Le chef du SRH considère que les conclusions de l'expérimentation sur la gestion prévisionnelle de ressources humaines entreprise en Nord-Pas de Calais et en Picardie (régions en sous effectifs) sur une base interministérielle (Intérieur, Défense, MAAP) n'est pas forcément reproductible dans des régions «sur»dotées.

Le document remis en réunion rappelle 3 principes de l'accompagnement des agents :

- chaque agent peut bénéficier d'un accompagnement individuel ;
- les mobilités géographiques ne sont pas imposées ;
- les agents sur des emplois à redéployer sont prioritaires pour les mobilités.

Les organisations syndicales indiquent que des mobilités géographiques sont de fait imposées en particulier avec la mise en place des plateformes Chorus et que la 2^{ème}CAP Chorus sera très suivie. Elles rappellent la parution du décret mobilité.

Le document identifie les principales passerelles d'emploi selon le tableau ci-joint

Parcours de professionnalisation : La deuxième partie de la réunion a porté sur la mise en place de parcours de professionnalisation à partir de l'identification des compétences et du niveau atteint pour chaque compétence entre l'emploi de départ et celui d'arrivée. leur comparaison permet de mettre en évidence les besoins de formation.

Les emplois seront décrits par référence au répertoire des métiers du MAAP proposé par l'OMM. Ce sont les IGAPS qui sont les interlocuteurs premiers des agents pour le diagnostic des compétences ; ils sont chargés de « valider le réalisme du changement de métier ». (IGAPS d'arrivée si différent de l'IGAPS de départ)

La construction du parcours de formation est sous la responsabilité du DR FORMCO.

Les organisations syndicales ont fait part de leurs doutes sur la faisabilité de ce projet compte tenu des moyens alloués à la formation continue, de l'exigence de « rentabilité immédiate » d'un agent sur un poste au regard du discours sur tutorat, compagnonnage, de la difficulté à disposer de temps pour assurer l'accueil de nouveaux agents dans un service, de la complexité pour un SG d'une DDI d'articuler des dispositifs ministériels d'adaptation à l'emploi différenciés selon les ministères...