

Secrétariat général  
**Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS)**  
**Rapport d'activité 2016**

Avril 2017



---

# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Le réseau des IGAPS en 2016</b> .....   | <b>3</b>  |
| 1.1. L'année de la finalisation de la réorganisation au 1 <sup>er</sup> juillet ..... | 3         |
| 1.2. La physionomie du réseau en 2016 .....   | 4         |
| <b>2. Les indicateurs de l'activité</b> .....   | <b>5</b>  |
| 2.1. Les visites dans les structures .....  | 5         |
| 2.2. Les entretiens avec les agents .....   | 6         |
| 2.3. Répartition des entretiens par catégorie .....                                   | 7         |
| 2.4. Répartition de l'activité des IGAPS .....  | 8         |
| <b>3. Quelques travaux en 2016</b> .....  | <b>9</b>  |
| 3.1. L'engagement du réseau dans le suivi de la réforme territoriale .....            | 9         |
| 3.2. L'instauration du RIFSEEP .....  | 9         |
| 3.3. Le suivi des difficultés dans les SEA .....                                      | 9         |
| 3.4. Suivi des IPEF / ISPV des A+ .....   | 9         |
| 3.5. Les autres travaux menés en 2016 .....   | 10        |
| <b>4. Annexes</b> .....   | <b>12</b> |
| 4.1. Annexe 1 - Carte du RAPS réorganisé au 1er juillet 2016 .....                    | 12        |
| 4.2. Annexe 2 - Participation du réseau aux groupes de travail transverses .....      | 13        |

# 1. Le réseau des IGAPS en 2016

## 1.1 L'année de la finalisation de la réorganisation du réseau au 1er juillet

La nouvelle organisation du réseau mise en place par la note de service SG/RAPS/2015-197 du 2 mars 2015 a été parachevée au 1<sup>er</sup> juillet 2016 par un rééquilibrage entre la Maps Nord-Est et la Maps d'Administration Centrale ; cette dernière, désormais dénommée Maps Ile-de-France et International (IFI), s'est vue adjoindre l'ensemble des structures d'Ile-de-France dans une recherche de meilleure synergie, d'équilibre en effectif et en modes de fonctionnement de cette Maps avec les autres composantes du réseau.

Le réseau est désormais constitué de 7 Maps qui sont toutes territoriales (Maps Centre-Sud-Ouest, Maps Ouest, Maps Nord-Est, Maps Ile-de-France et International, Maps Centre-Est, Maps Sud et Maps Outremer). La carte du réseau est présentée en annexe au point 4.1.

Les missions du réseau (cf. encadré ci-dessous) n'ont pas connu de modification particulière en 2016 sachant que la priorité nouvelle d'accompagnement du changement dans les directions régionales et de réponse aux préoccupations des agents émergente en 2015 a été maintenue tout au long de l'année.

A l'occasion de la réforme du réseau, les missions des IGAPS ont été rappelées et confortées (cf NDS SG-RAPS n° 2015-197 du 2 mars 2015).

### 1) Le service fourni aux agents

Il permet à la fois :

- d'apporter une information objective sur leurs sujets de préoccupation (souvent liés aux avancements ou à la mobilité), en direct, dans le cadre d'une relation personnelle et individuelle ;
- de remplir un rôle pédagogique et de relais des politiques et orientations générales du MAAF ;
- de réaliser une écoute active, en vue de répondre à une demande de conseil individualisé ;
- de percevoir les tensions et les jeux relationnels au sein des structures, permettant de prendre en compte, au niveau approprié, les situations particulières.

### 2) L'appui aux directeurs de structures

Il permet :

- de jouer un rôle de conseil indépendant sur l'organisation, compte tenu des expériences personnelles accumulées par les IGAPS ;
- d'être disponible pour une écoute plus personnelle des directeurs ;
- d'être un représentant de la Secrétaire générale, en apportant aux directeurs des explications, des éléments qualitatifs et un éclairage prospectif sur la mise en œuvre des politiques du MAAF ;
- d'intervenir à la demande en médiation, ou comme témoin d'arbitrage interne (autorité morale) ;
- de donner à la Secrétaire générale une perception de l'ambiance interne et de signaler des dysfonctionnements apparents.

### 3) Le concours apporté aux directions d'administration centrale du MAAF

Il permet :

- un appui à la gestion courante des mobilités et des avancements pour le Secrétariat Général (SRH) ;
- un appui au dialogue de gestion avec une double fonction de conseil et de filtrage des demandes du RBOP pour le compte des RPROG ;
- un accompagnement des RBOP dans leurs demandes « légitimes » auprès des RPROG ;
- d'assurer une mission de veille et d'expertise auprès de la Secrétaire générale, au travers de la rédaction de notes sur les structures ;
- de produire des avis étayés sur des demandes diverses (détachements internes, recours, ...) ;
- d'alimenter le vivier de l'encadrement supérieur.

En outre, au-delà des missions classiques exposées ci-dessus qui sont confortées, le RAPS devra être en mesure d'accompagner la réforme territoriale à partir de l'été 2015 et de travailler avec les directeurs régionaux préfigureurs dès cette date. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire qu'il adopte sa nouvelle organisation dans un pas de temps cohérent.

## 1.2 La physionomie du réseau en 2016

Le réseau des Igaps est, depuis 2016, composé de 34 inspecteurs et ingénieurs généraux.

Le réseau a connu cette année un renouvellement conséquent :

- 3 Igaps l'ont quitté (2 en Maps Centre-Sud-Ouest pour départ à la retraite et 1 en Maps Ile-de-France et International suite à mutation à FranceAgriMer) et 4 Igaps l'ont rejoint (1 en Maps Centre-Est, 1 en Maps Centre-Sud-Ouest, 1 en Maps Sud et 2 en Maps Ile-de-France et International) ;
- 2 Igaps ont changé de zone d'intervention (Maps Centre-Sud-Ouest : Philippe Tejedor vers Maps Sud et Maps Nord-Est : Hélène Guignard vers Maps IFI) ;
- dans certains cas, ce turnover s'est accompagné d'une période de vacance du poste supérieure à 3 mois qui a pu avoir un effet négatif sur l'activité de la Maps (*voir infra point 2*) ; c'est le cas en Maps Centre-Sud-Ouest et en Maps Sud.

De façon à mieux cerner l'activité du réseau, les périodes de l'année « hors présence Igaps », c'est-à-dire les périodes entre un départ effectif et une arrivée effective ainsi que les périodes de congés hors congés annuels (maladie, indisponibilité...) ont été calculées ; la synthèse en bas de page établit que l'ensemble des périodes concernées aboutit à un total de 3,2 ETP.

Il est constaté que l'année 2016 se situe en « présence réelle » à 30,8 Igaps (en augmentation de + 1,6 par rapport à 2015). Ce nombre sera retenu pour l'ensemble des indicateurs d'activité.

Il faut préciser que, d'une façon générale, les nominations d'Igaps prennent en compte les formations initiales et les parcours profession-

nels des inspecteurs et ingénieurs généraux dans une recherche d'équilibre inter-secteur (administration centrale, services déconcentrés, enseignement agricole technique et supérieur), d'apport pertinent au travail collectif et de cohérence globale du dispositif. La nomination dans le poste d'Igaps se traduit par une appréhension progressive des enjeux, de l'environnement et une montée en puissance corrélatrice du service rendu ; un plan de formation individuel et collectif soutient cette démarche.

A ce titre, en 2016, diverses actions de formation spécialement conçues pour les nouveaux arrivants dans le réseau ont été mises en place ou poursuivies et portent sur :

- la conduite d'entretien et l'échange de pratiques : postures, méthodes...
- la connaissance des secteurs d'activité incluant notamment les établissements publics sous tutelle,
- l'aide à l'élaboration du curriculum vitae et à la préparation à un entretien de recrutement sur un poste dans le cadre de la mobilité ou plus généralement d'une affectation.

Le réseau des IGAPS s'appuie dans son activité quotidienne sur un réseau de 21 assistantes ainsi que sur un Secrétariat national. Cette année, trois changements ont affecté les assistantes : 2 assistantes ont rejoint la Maps IFI (création de postes), 1 assistante a quitté la Maps Nord-Est.

L'animation du réseau est confiée à un Président, Dominique Pélissié, Ingénieur Général des Ponts, des Eaux et Forêts, qui assure en outre une interface permanente entre les Igaps, la Secrétaire Générale et son adjoint. Il est assisté du secrétariat national du réseau composé de trois agents et dirigé par Bernard Bagou, Chef de mission.

|  | NB mois total | NB mois par IGAPS | NB équivalent d'IGAPS temps plein | Déficit d'IGAPS |
|--|---------------|-------------------|-----------------------------------|-----------------|
| Chiffres théoriques sur la base de 34 IGAPS  | 408           | 12                | 34                                | 0               |
| Chiffres globaux IGAPS 2016  | 376,3         | 11,06             | 31,4                              | 2,6             |
| Après déduction d'une durée de 0,5 mois pour montée en compétence des nouveaux IGAPS | 372,2         | 10,95             | 31                                | 3               |
| Après déduction des périodes d'arrêt hors congés annuels (maladie, ...)              | 369,45        | 10,87             | 30,8                              | 3,2             |

## 2. Les indicateurs de l'activité

### 2.1 - Les visites dans les structures

#### Les structures à suivre

Le dénombrement des structures à suivre par les Igaps est une opération plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord ; en effet, la notion de « structure » ne coïncide pas systématiquement avec l'entité juridique ou organisationnelle réglementaire ; à titre d'exemples, citons les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) qui sont fréquemment multi-sites ou encore les établissements publics sous tutelle qui disposent de sites locaux.

Il a été décidé, par convention à partir de 2015, de compter pour une structure chaque site susceptible de faire l'objet d'une visite dédiée de l'Igaps ; de ce fait, les sites constitutifs d'un EPL ou les structures locales d'un Etablissement public du type ASP ou INAO sont comptabilisés en tant que structures ; les services de FranceAgriMer en DRAAF et localisés sur site DRAAF ne sont pas identifiés dans la comptabilisation.

Parallèlement, l'ajout au dénombrement global de certaines structures extérieures au ministère accueillant quelques agents (par exemple un établissement public sous tutelle d'un autre ministère, une collectivité territoriale ou encore une structure privée d'utilité publique) a pu, par le passé, augmenter de manière « abusive » le nombre de structures concernées par les visites d'Igaps. Une dizaine de structures ont été sup-

primées en 2015 qui constitue désormais l'année de référence stabilisée.

Le nombre de structures ayant vocation à recevoir une visite s'est ainsi établi à 541 en 2016 (contre 551 en 2015).

#### Les structures visitées

En 2016, 747 (706 en 2015) visites de structures ont été dénombrées dont 235 (218 en 2015) en DDI (32 %), 194 (183 en 2015) en EPL (26 %), 74 (112 en 2015) en Direction régionale (10%) et 70 (51 en 2015) en abattoir (9 %). Par rapport au nombre de structures à visiter, cela représente des taux de 1 à 2 visites par an en direction départementale interministérielle et en direction régionale, 1 visite par an en établissement public local d'enseignement et 1 visite tous les 2 ans en abattoir, sans changement notable d'une année sur l'autre.

Le graphique ci-contre présente le poids relatif des visites par type de structure en 2016.

L'exercice 2016 est marqué par une augmentation du nombre de structures visitées (+ 31) par rapport à 2015 en corrélation avec l'augmentation du nombre d'Igaps rapporté à l'année.

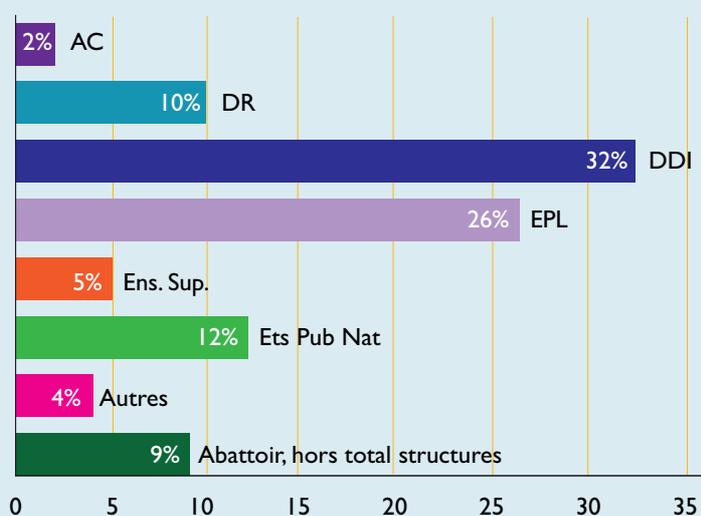
S'agissant des proportions de visites en fonction des secteurs d'emploi, l'élément de variation à souligner concerne les visites en Draaf qui diminuent de 6 points par rapport à 2015. Cette variation s'explique aisément comme un retour à une situation plus classique après l'investissement tout à fait spécifique en 2015 lié à la préfiguration des Draaf réorganisées installées officiellement au 1er janvier 2016.

Les autres secteurs varient de façon peu sensible (de 1 à 3 points) d'un exercice à l'autre (voir bilan 2015) et la présence en DDI reste traditionnellement forte avec plus de 32 % des visites ainsi que dans les établissements d'enseignement (26 %). Enfin il faut souligner l'augmentation du nombre de missions dans les établissements publics sous tutelle hors enseignement.

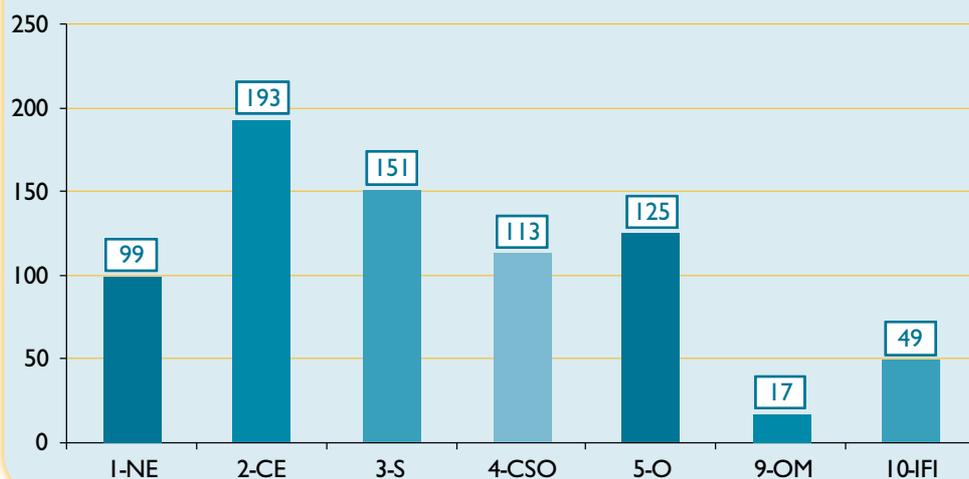
Le graphique en page suivante présente par MAPS le nombre de structures visitées en 2016.

Quelques remarques

Poids des visites par type de structures visitées en 2016



Nombre de structures visitées en 2016



- Les MAPS Outremer et Ile-de-France et International figurent sur ce tableau par souci de complétude de l'activité du réseau mais elles présentent, par hypothèse, des particularités organisationnelles (regroupement des sites pour l'administration centrale/extrême dispersion à l'international pour la MAPS IFI / insularité et éloignement géographique pour la MAPS Outremer) qui n'autorisent pas vraiment une comparaison pertinente avec les autres MAPS.
- La Maps IFI a acquis au 1er juillet un statut de Maps territoriale avec l'adjonction de l'Ile-de-France qui tend à la rapprocher des autres Maps ; sa singularité restera cependant durablement marquée du fait de la présence d'une majorité d'effectifs concentrés en Administration Centrale et, au contraire, de l'extrême dispersion des agents pour le secteur International et, enfin, des structures et effectifs plutôt réduits en Ile-de-France. Elle a par ailleurs, dans sa réorganisation, modifié ses pratiques antérieures et systématisé les visites de structures.
- S'agissant des autres Maps, les variations d'une année à l'autre dans un cadre global de visites en augmentation tiennent aux départs ou aux arrivées d'Igaps en cours d'exercice. Les Maps Centre-Sud-Ouest et Sud ont été particulièrement concernées.

## 2. 2 - Les entretiens avec les agents

### La population à suivre

23.998 agents à suivre ont été recensés en 2016 (24.278 en 2015) sur la base des données fournies par le SIRH «Agorha». Les personnels enseignants sont en principe hors champ, même si cette ca-

tégorie d'agents sollicite, depuis plusieurs années déjà, de plus en plus le réseau lors des visites conduites dans les établissements d'enseignement général et technique. Cette année encore voit donc une légère diminution de l'effectif à suivre (plus précisément – 280 agents, soit -1,16 %) ; cette tendance sur les 4 dernières années, après la

hausse de 2012 liée à l'intégration des agents des ex-offices, est désormais continue ; elle est globalement similaire à la tendance générale des administrations de l'Etat même si les secteurs de l'enseignement et de la sécurité alimentaire qui ont connu des créations nettes de postes l'ont sensiblement contenue au MAAF.

Le nombre d'agents à suivre par IGAPS varie selon les inter-régions et structures rattachées (MAPS) : entre 556 et 1.263. Ces différences ne sont pas significatives en soit car elles prennent en compte toutes les spécificités liées aux territoires (y compris agents en administration centrale et ultramarins).

### Les entretiens réalisés

Le nombre d'entretiens avec les agents s'est élevé en 2016 à 10.392 (9.417 en 2015). Ce nombre est en augmentation notable : + 975 entretiens, soit + 9,4 %.

Cette hausse est logiquement liée à l'augmentation du nombre d'Igaps (+1,6) ; elle est réelle mais doit être nuancée du fait du turnover très important des IGAPS en 2016 qui se traduit par des périodes de vacance liée au remplacement et des périodes de montée en puissance des arrivants en phase d'appropriation du métier (cf. point 1.2 supra).

Le chiffre global recouvre de fait une réalité complexe : si les entretiens en DDI et en EPL sont restés stables, les entretiens liés au devenir des agents en DRAAF redéfinies ont légèrement diminué par rapport à l'année 2015 très impactée par la réforme territoriale ; les entretiens dédiés aux agents en établissements publics et en abattoirs ont eux légèrement augmenté.

43,3% des agents ont bénéficié d'un entretien

Taux de suivi des agents en 2016



## 2.3 - Répartition des entretiens par catégorie

La répartition de l'ensemble des agents à suivre par le RAPS par catégorie est d'environ 41 % en A, 41,5 % en B et 17,5 % en C.

Le graphique ci-dessous présente par Maps la répartition par catégorie A, B, C et autres des entretiens en 2015.

L'analyse par catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en

entretien un peu plus de 55,9 % d'agents de catégorie A, 26,8 % d'agents de catégorie B et 14,4 % d'agents de catégorie C ; 2,9 % des agents relèvent d'une autre typologie (contractuels non catégorisés, directeurs...).

Ces proportions ont globalement peu évolué par rapport à celles des années antérieures ; les éléments explicatifs classiques, à savoir la prévalence des problématiques de mobilité et de parcours professionnels à l'origine de l'importance des contacts des agents de catégorie A restent valides en 2016.

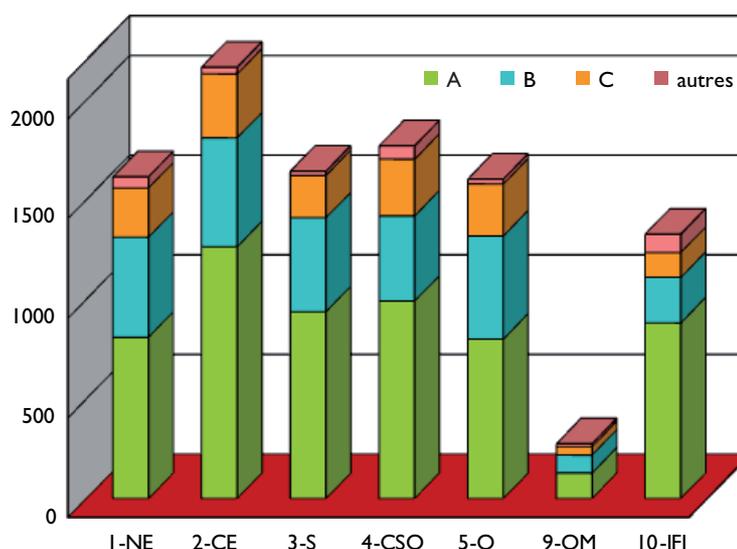
contre 38,8% en 2015. Comme traditionnellement, ce taux doit être apprécié de façon prudente car certains agents bénéficient de plus d'un entretien par an. Inversement les entretiens concernant des agents qui revoient plusieurs fois leur IGAPS (notamment lorsqu'ils travaillent en proximité du siège de la MAPS comme c'est le cas en administration centrale mais aussi en DRAAF) ne sont pas systématiquement re-comptabilisés.

Compte-tenu des départs et des arrivées dans le réseau évoquées au point 1.2 supra au cours de l'année 2016, le nombre moyen d'entretiens réalisés par IGAPS est de 337 (322 en 2015).

Cette année encore, la diversification du mode de contact mérite d'être soulignée ; le développement de l'échange peu formel, notamment par téléphone et par messagerie électronique, se confirme, parallèlement à l'échange en face à face à l'occasion d'une visite de site ou de prise de rendez-vous.

S'agissant de l'Outremer, la réduction du taux de suivi de 35 à 31 % s'explique par la réalisation de missions dans des structures très éloignées à faible effectif, mais qui n'avaient pas été visitées depuis 2013.

Répartition des entretiens par catégorie d'agent en 2016



Ce sont les agents de catégorie B, qui au regard de leur proportion dans les effectifs à suivre, ont le taux d'entretien le plus faible.

## 2.4 - Répartition de l'activité des IGAPS

L'activité des IGAPS se répartit entre entretiens avec les agents en structures ou à la MAPS, activités nationales (ouvertures des postes à la mobilité, tableaux d'avancement et listes d'aptitude, préparations des CAP, régulations PFR et bonifications), réunions collégiales (échanges avec les services, formation et ateliers de travail...) et activités locales.

Autres contacts avec les agents : outre l'entretien soulignons que les IGAPS organisent des réunions de personnels sur les sujets RH du ministère lors de leurs missions dans les structures. C'est ainsi l'occasion d'avoir une autre forme de contact et d'information sur les sujets qui concernent l'ensemble de la communauté de travail.

La répartition en temps passé par IGAPS est illustrée ci-contre.

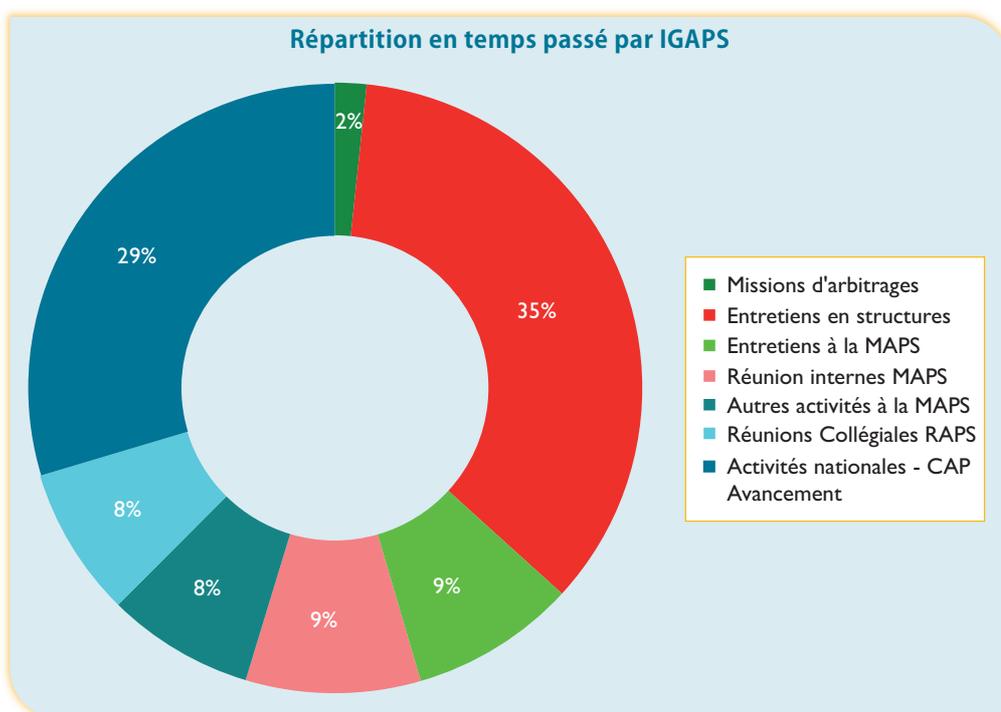
On note en 2016, pour la deuxième année, une rubrique consacrée aux réunions internes de la MAPS (9 % du temps) ; cette rubrique a été rendue nécessaire par le temps consacré à la réorganisation du réseau et des modes de relations internes à revisiter intervenu au 1<sup>er</sup> semestre 2015.

Le fait essentiel à souligner est l'augmentation de 3 points du temps consacré aux entretiens des agents : au total les entretiens sur site et à la Maps représentent 43% du temps Igaps contre 40% en 2015.

Le temps consacré aux «autres activités de la MAPS» (8 %) intègre dans plusieurs cas des réunions d'information et d'échange collectif avec les agents non assimilables à des entretiens.

La diminution du temps consacré aux réunions collégiales du réseau résulte de la décision de redéfinir le nombre de réunions nationales.. Ainsi il a été décidé de réduire le rythme à 6 réunions annuelles au lieu de 8.

Parallèlement, le temps consacré aux activités nationales (missions nationales et arbitrages) reste stable à 30 %. Ce temps est essentiellement dédié à la préparation des CAP et à la participation des référents de corps à ces instances, notamment sur les problématiques suivantes : élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, mobilités, détachements, cotation des postes, expertises et instructions des recours des agents, participation aux CAP ; il est également consacré à



la régulation relative à la PFR et à l'installation du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) et, pour une part désormais résiduelle, aux bonifications d'ancienneté.

De la même façon, le RAPS contribue fortement à la constitution des listes des postes offerts aux élèves sortant d'école (ISPV, IPEF, TSMA, IAE) ; il identifie également les postes offerts aux agents déprécarisés.

A la croisée des activités nationales et des missions d'appui aux structures, les IGAPS sont associés de façon systématique en qualité d'«expert emploi» aux dialogues de gestion entre les Responsables de Programmes Bud-

gétaires et les instances régionales qui déterminent les allocations de moyens des services.

La MAPS Ile-de-France et International est de façon spécifique sollicitée es qualités pour une participation active aux travaux de diverses instances dont le Conseil d'Orientation de l'Observatoire des Missions et des Métiers, le Comité Technique Ministériel, les Comités Techniques Administration Centrale, et selon les demandes, les Comités Techniques Spéciaux des directions générales ; elle anime également le COMAG.

Le temps strictement consacré aux travaux internes classiques du réseau (réunions périodiques, partage d'informations, échanges de pratiques, formations) tend à diminuer (8 % contre 11 % en 2015) du fait de la réduction volontariste du nombre des séminaires pour des raisons budgétaires ; Il est compensé par la mise en place de modes d'échanges moins onéreux et peu chronophages (visio conférences notamment).

---

## 3. Quelques travaux 2016

### 3.1 L'engagement du réseau dans le suivi de la réforme territoriale

L'accompagnement de la réforme territoriale régionale avec le suivi rapproché de la mise en place des DRAAF fusionnées ; cet accompagnement a constitué un fil rouge tout au long de cette année 2016, au départ avec le suivi de la mobilité interne des agents pour accompagner le repositionnement des agents dans le nouvel organigramme de la direction.

En parallèle, le RAPS a contribué à l'adaptation de la grille de classement des postes au titre des parcours professionnels pour tenir compte du changement d'échelle induit par la mise en place des nouvelles directions régionales.

De la même façon ; il a contribué au calage des propositions d'ajustement des grilles de cotation IPEF & ISPF à la demande de la Secrétaire générale.

Et, comme en 2015, le réseau a participé à des assemblées générales des personnels, aux comités de direction de DRAAF et de DRAAF fusionnées, aux comités techniques, aux rencontres avec les syndicats et bien entendu a organisé les entretiens avec les agents qui le souhaitent.

### 3.2 L'instauration du RIFSEEP

Le Réseau a contribué de façon conceptuelle puis opérationnelle à la mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les corps précédemment installés en mode PFR. La charge de travail liée à la réinitialisation du dispositif pour l'ensemble des agents concernés a été conséquente.

De façon strictement opérationnelle, l'installation du RIFSEEP pour les agents de catégorie C a également généré une implication forte notamment pour gérer les reclassements dans les groupes IFSE correspondants.

### 3.3 Le suivi des difficultés dans les SEA

A la demande de la Secrétaire générale, le réseau a procédé à un état des lieux des difficultés rencontrées par ces services selon 3 angles de constats (niveau des difficultés rencontrées par les services et leur nature, niveau des difficultés rencontrées avec la profession, niveau du moral dans les équipes) ; cette étude menée en janvier 2016 a fait l'objet d'une actualisation en juin.

Il a également participé aux concertations pré-alables à la mise au point du plan SEA.

Par l'intermédiaire de quelques uns de ses membres, il s'est aussi impliqué dans l'accompagnement de la mission « flash » de l'Inspection générale des finances en février et mars pour apporter un éclairage au ministre du Budget sur la réalité des besoins complémentaires en vacations demandés par le MAAF en début d'année 2016.

### 3.4 Suivi des IPEF / ISPV des A+

Le rapport n° 13120 de mars 2014 du CGAAER a souligné la nécessité de renforcer le suivi des corps A+ du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (administrateurs civils, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, inspecteurs de la santé publique vétérinaire).

Dans ce cadre, afin d'améliorer le suivi personnalisé des agents du corps des Inspecteurs de la Santé Publique Vétérinaire et des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et lui donner une orientation dynamique et prospective, un travail a été mené de façon à désigner plusieurs référents pour ces corps, chargés de coordonner ce suivi et de contribuer ainsi à la construction active des parcours professionnels des agents de ce corps.

Leurs missions s'articulent autour de trois axes prioritaires :

- l'accompagnement des affectations en premier poste des jeunes ISPV et IPEF sortant d'école,
- la gestion des parcours professionnels des ISPV et IPEF,
- les avancements aux grades d'ICSPV, d'IGSPV, d'ICPEF et d'IGPEF de façon à améliorer la collégialité des propositions.

### 3.5 Les autres travaux menés en 2016

Les éléments de chiffrage d'activité développés au chapitre 2 ci-dessus démontrent que l'année 2016 a conforté le RAPS dans son appui à l'élaboration et à l'adaptation permanente des règles de gestion des agents du ministère. Le réseau dispose en effet d'une expertise forte à la fois sur les organisations de travail, sur les métiers et les corps mais aussi sur les dynamiques de carrières et les parcours professionnels.

Cette appréhension des réalités de terrain s'accompagne d'une connaissance assez fine des situations individuelles qui légitime son apport aux réflexions menées par les directions d'administration centrales en charge des politiques publiques du ministère.

#### La préparation des CAP

Outre la mission essentielle d'appui direct aux agents, le RAPS est chargé de missions permanentes dans le domaine des ressources humaines qui mobilisent à la fois les IGAPS, leurs assistantes ou encore le Secrétariat national. Il s'agit pour une large part de la préparation de l'ensemble des CAP du ministère.

Dans ce cadre, les MAPS rassemblent les informations relatives aux procédures de mobilité : elles recueillent les demandes de mobilité exprimées par les agents, les avis des structures de départ et d'accueil et émettent elles-mêmes des avis circonstanciés ; elles contribuent aux arbitrages rendus par l'administration à l'issue des CAP.

Elles rassemblent également les propositions des structures en matière d'avancement des agents. Les traitements de ces informations permettent d'élaborer les propositions de l'administration pour nourrir la discussion avec les organisations syndicales en CAP. Cette année encore, l'amélioration des procédures s'est traduite par une recherche de formalisation et d'harmonisation de tous les corps et d'efficacité dans le dialogue entre le réseau et les bureaux de gestion. Le réseau a également produit aux organisations syndicales des informations sur les modalités de préparation des tableaux d'avancement.

A ce titre, en 2016, le Secrétariat national du réseau a poursuivi ses travaux d'enrichissement de la base de données RH disponible, notamment en procédant à un toilettage des structures de rattachement des agents et en améliorant la pertinence des données d'historique de carrière des agents (propositions d'avancement antérieures par exemple) de façon à disposer du meilleur éclairage possible lors des travaux d'élaboration des tableaux annuels.

Il a fourni aux membres élus des CAP des annuaires de corps répertoriant, dans le respect des limites fixées par la CADA, toutes les données disponibles relatives aux agents.

#### Les dialogues de gestion

Le RAPS est également très investi dans les dialogues de gestion des DRAAF et des responsables de programmes (services déconcentrés et administration centrale, sécurité alimentaire, enseignement) qui sont les échanges préalables aux allocations de moyens en personnels des structures.

#### La vie des EPL et des Etablissements de l'enseignement supérieur

Les IGAPS ont également participé aux 25 réunions tripartites annuelles organisées entre les DRAAF/DAAF et l'Inspection de l'enseignement agricole pour faire le point de la situation des établissements d'enseignement général, technique et professionnel de chaque région. Ces réunions d'échange ont apporté une connaissance partagée des structures.

De même, un dialogue régulier se met en place entre les IGAPS et la DGER en ce qui concerne le suivi des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, sous la forme de deux réunions par an et d'échanges informels.

Ce dialogue vise à construire une connaissance partagée des structures et à déterminer les actions d'appui que les IGAPS peuvent proposer aux établissements.

### **Les viviers de cadres**

Enfin, les IGAPS ont apporté un appui aux Délégués à la Mobilité et aux Carrières (DMC) dans la constitution d'un vivier de cadres de haut niveau. A l'occasion de chaque regroupement national du réseau toutes les 6 semaines, une revue des cadres d'une MAPS est systématiquement organisée selon un calendrier établi en début d'année.

### **Autres réflexions et apports**

Au cours de l'année 2015, le réseau a étroitement contribué à la mise en œuvre des nouveaux process RH amorcés en 2013 et 2014 ; à ce titre il a participé à l'identification des postes susceptibles d'accueillir les agents lauréats des concours de déprécarisation, notamment au bénéfice des agents initialement en poste sur le budget des EPL, en étroite collaboration avec la DGER et les autres responsables de programmes.

Il a également été associé à l'ensemble des sujets de dialogue social identifiés dans la feuille de route ministérielle en raison de son expertise et a été amené à la demande du SRH à produire diverses analyses de faisabilité – voir annexe 2.

Par ailleurs, les assistantes qui sont très associées aux procédures préparatoires aux mobilités et avancements ont été réunies une fois sur 2,5 jours en janvier 2016 de façon à permettre un rapprochement de leurs pratiques et un partage réciproque des attendus des acteurs des procédures ; la séquence consacrée à la régulation des dispositifs indemnitaires ainsi que celle consacrée avec les Rprog à la mise en œuvre des campagnes de mobilité ont été riches d'enseignements.

### **Plan managérial**

L'action 18 du projet de plan managérial prévoit : « une procédure d'entretien avec un IGAPS, portant sur l'aptitude au management, le conseil et l'orientation du parcours sera engagée ».

En 2016, Le réseau a mis en place les modalités spécifiques pour assurer ces entretiens et garantir une distanciation au regard des procédures de suivi habituelles.

Les agents concernés à terme sont les chefs de service en DRAAF et DDI, les chefs de bureau et adjoints à sous-directeur en administration centrale,

les directeurs adjoints d'EPLEFPA, les directeurs d'EPLEFPA, avec un entretien :

- dans les 3 ans après la prise du 1er poste ;
- après une dizaine d'années pour la confirmation des talents.

Les entretiens se dérouleront dans le cadre des visites annuelles organisées dans les structures, mais ils feront l'objet d'une préparation particulière, à la fois par l'agent et par l'IGAPS.

Les modalités techniques feront l'objet d'une expérimentation dès 2017 ; un bilan sera fait en fin d'année avant généralisation.

En outre ont été menées diverses réflexions et actions destinées à ajuster les modes de travail interne du réseau. Dans ce cadre, ont été organisées.

### **La nouvelle organisation du réseau**

Revue des organisations et modes de fonctionnement : la réorganisation du RAPS souhaitée par la Secrétaire générale en 2015 en préalable à la réforme territoriale a induit une nouvelle organisation des MAPS dont la vocation interrégionale a été affirmée.

Dès la mise en place des nouvelles MAPS en avril 2015, le principe d'un point d'étape permettant de dégager les aspects positifs et négatifs de la nouvelle organisation ainsi que les éventuels axes d'amélioration était posé.

L'enquête a été conduite au dernier trimestre 2016 ; elle s'adressait distinctement aux assistantes, aux IGAPS coordonnateurs et aux IGAPS. La synthèse des retours a été faite au RAPS ainsi qu'à la Secrétaire Générale.

### **L'élaboration d'un plan de formation**

Avec l'appui du pôle formation de la mission des affaires générales du Secrétariat général, un plan de formation 2017-2018 a été élaboré sur deux axes :

- les fondamentaux RH nécessaires à l'IGAPS,
- les échanges de pratiques.

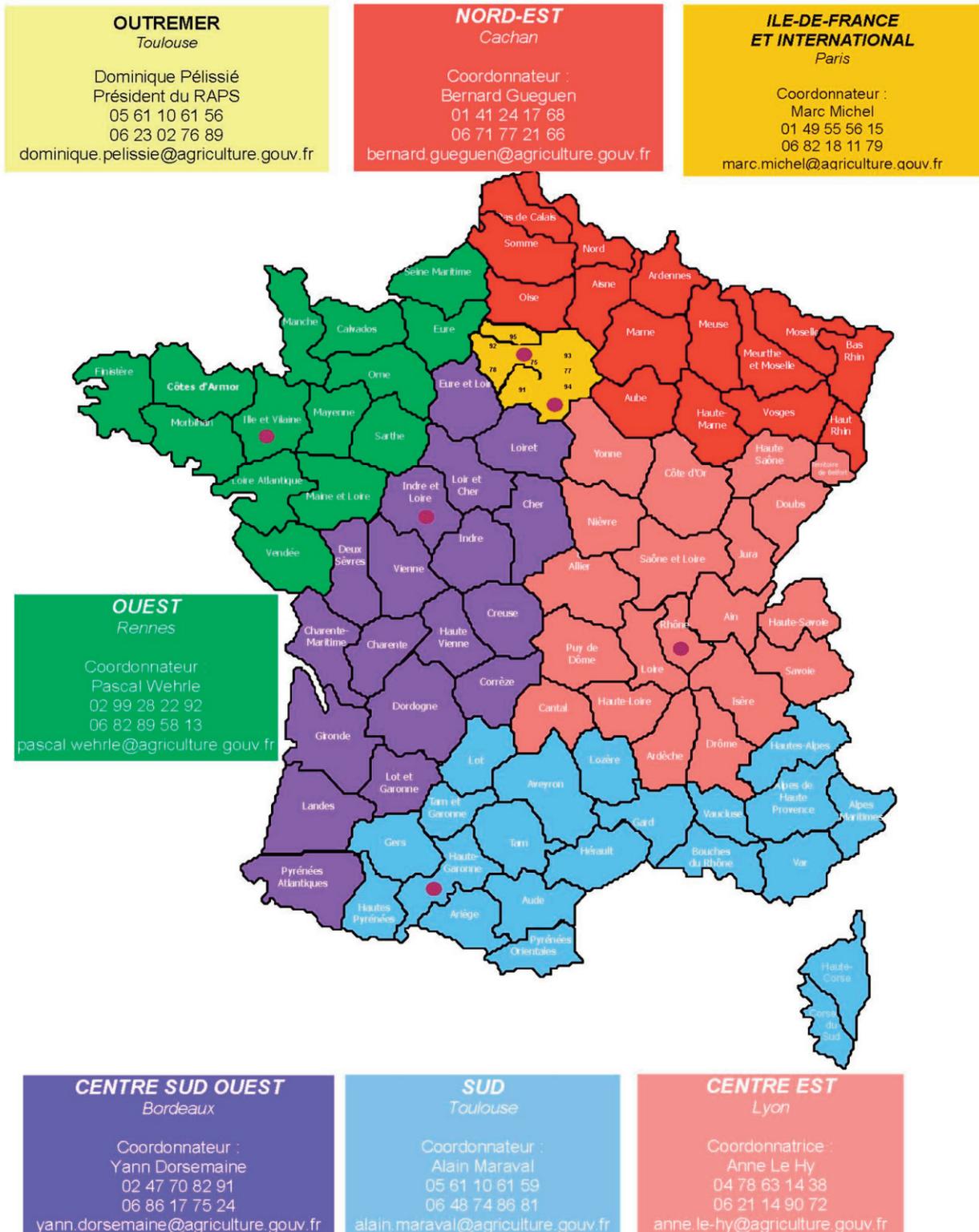
### **La préparation d'un séminaire stratégique du réseau**

Le principe d'un séminaire exceptionnel à l'été 2017 destiné à revisiter les missions et les relations du réseau avec l'ensemble des prescripteurs et partenaires a été validé par la Secrétaire générale en fin d'année 2016. Les premiers cadrages (objet du séminaire et aspects organisationnels) ont été posés au dernier trimestre. Un comité de pilotage a été installé.

## 4. Annexes

### 4.1. Annexe 1 : carte du RAPS réorganisé au 1<sup>er</sup> juillet 2016

#### Réseau d'appui aux personnes et aux structures Périmètre des MAPS territoriales



## 4.2. Annexe 2

### Participation des IGAPS à des groupes de travail transversaux en 2016

| Thème  | Problématique Objectifs  | Responsable   | Igaps participants               |
|--|--|---|----------------------------------|
| <b>Groupes de travail " transversaux "</b>   |  |   |                                  |
| <b>Mise en œuvre du dialogue social</b>  |  |   |                                  |
| Temps syndical CHSCT<br>Enseignement agricole  | Bilan du temps syndicat des CHSCT dans l'enseignement agricole   | SRH/SDDPRS<br>DGER                                    | Yann Dorsemaine<br>Alain Schost  |
| <b>Action sociale, amélioration des conditions de vie au travail, diversité</b>      |  |   |                                  |
| Risques psycho-sociaux (RPS) :<br>déclinaison au MAAF du<br>protocole FP de 2013     | Suivre la mise en place, au MAAF, du<br>protocole FP d'octobre 2013 sur la<br>prévention des RPS                               | CHSCTM<br>SRH/SDDPRS                                  | Hélène Lavignac                  |
| Télétravail  | Mise en œuvre du décret télétravail au<br>MAAF   | SRH/SDDPRS  | Anne Le Hy<br>Marie José Lafont  |
| TMS en abattoirs de boucherie  | Mise en place d'un plan de prévention des<br>troubles musculo-squelettiques en abattoirs<br>de boucherie                       | SRH/SDDPRS  | Marie-José Lafont                |
| Handicap   | Suivre la mise en œuvre du Plan triennal<br>handicap 2014-2016 et préparer le plan<br>2017-2019                                | SRH/SDDPRS  | Marie-José Lafont<br>Marc Girodo |
| Situation dans les SEA   |  | SRH/SDDPRS  | Tous Igaps                       |
| Lutte contre les discriminations   | Suivi des différents chantiers : obtention du<br>label diversité, égalité professionnelle entre<br>les femmes et les hommes... | Haute fonctionnaire à<br>l'égalité (F Liebert)<br>SRH | Tous Igaps                       |
| <b>Agents contractuels</b>   |  |   |                                  |
| Contractuels en abattoirs  | Gestion des contrats   | SRH/SDMEC - DGAL                                      | Marie-José Lafont<br>Anne Le Hy  |
| Déprécarisation 2016-2018  | Mise en œuvre de la poursuite du plan de<br>déprécarisation issue de la Loi déontologie  | SRH   | Bernard Bagou<br>(SNRAPS)        |
| <b>Parcours professionnels, mobilités, carrières, statuts, rémunération, gestion</b> |  |   |                                  |
| Indemnitaire PLPA, PCEA et<br>CPE affectés en services<br>déconcentrés               |  | SRH/SDMEC/SDDPRS                                      | Alain Schost                     |
| Mesures catégorielles 2016   | Présentation du bilan 2015 et des<br>perspectives 2016   | SRH/Mipegepom   | Bernard Bagou<br>(SNRAPS)        |
| Parcours professionnels,<br>carrières et rémunérations<br>(PPCR)                     | Mise en œuvre du protocole défini par la<br>ministre de la décentralisation et de la<br>fonction publique                      | SRH/SDMEC   | Bernard Bagou<br>(SNRAPS)        |

| Thème | Problématique Objectifs | Responsable | Calendrier de la concertation |
|-------|-------------------------|-------------|-------------------------------|
|-------|-------------------------|-------------|-------------------------------|

### Parcours professionnels, mobilités, carrières, statuts, rémunération, gestion (suite)

|   |  |                   |   |
|---|--|-------------------|---|
| RIFSEEP catégorie C                               | Définition pour les catégories C du barème pour le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel | SRH/SDMEC         | Christine Mourrieras  |
| Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement | Application du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) aux IAE  | SRH/Mipegepom     | Alain Maraval<br>Jean-Pierre Lilas  |
|   | Élaborer un plan d'action destiné à faire évoluer la place et les fonctions des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole  | DGER<br>SRH/SDMEC |   |
| Plan managérial                                   | Elaboration d'un plan managérial du MAAF en application de la circulaire du Premier Ministre du 10 juin 2015   | SRH/SDDPRS        | Dominique Pélissié<br>Edith Vidal, Anne Le Hy,<br>Didier Perre et<br>Yves Confesson |
| T SMA   | État des lieux et perspectives d'évolution des T SMA au sein du MAAF   | SRH/SDMEC         | Pascal Wehrle<br>Bernard Gueguen  |
| Directeurs d'établissements EPLEFPA               | Evolution statutaire   |                   | Yann Dorsemaine   |

### Evolution des missions et des organisations

|                                       |   |      |  |
|---------------------------------------|---|------|--|
| Suivi de la réforme territoriale      | Prendre en compte la réforme territoriale et la revue des missions ; préparer les évolutions qui en découlent ; suivi des chantiers mutualisation, déconcentration... | SM   | Tous Igaps                             |
| "Décroisement" des emplois MAAF-MEDDE | Suivi de l'opération de décroisement des emplois  | SM   | Philippe Chartier<br>Jean-Pierre Lilas |
| Projet stratégique de la DGAL         | Participation à des groupes de travail pour l'élaboration du projet stratégique de la DGAL  | DGAL | Anne Le Hy                             |
|                                       |   |      |  |

| Thématique | Responsable | Date de l'atelier |
|------------|-------------|-------------------|
|------------|-------------|-------------------|

## Ateliers en séminaires IGAPS

|  |   |          |
|--|---|----------|
| Réforme territoriale et classement des postes et régimes indemnitaires                 | Alain Maraval , Benoit Sermage, Anne Le Hy et Paul Merlin               | 18/01/16 |
| Vers un RAPS à vocation interministérielle   | Jean-Pierre Lilas et Michel Sinoir                                      | 30/05/16 |
| Proposition et étude de mise en place d'une enquête de satisfaction RAPS               | Bernard Bagou/Fanny Berger (DICOM)                                      | 30/05/16 |
| Cotation des postes DRAAF avec SRH   | SRH et représentants du RAPS  | 13/09/16 |
| Feuille de route sociale 2016 : avancement au titre de la fin de carrières des A et A+ | Eric Mallet et Jean-Pierre Lilas<br>Louis Biannic et Dominique Pélissié | 14/09/16 |
| Projet de suivi des cadres dans le plan managérial                                     | Edith Vidal, Anne Le Hy, Didier Perre et Yves Confesson                 | 09/11/16 |

**Ministère de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire et de la forêt**  
Secrétariat général

Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS)  
78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP

Photos de couverture :  
« Sphère de réseau Social »  
[freepik.com](http://freepik.com)

Réalisation :



Avril 2017