

## Compte-rendu

A Paris, le 17 avril 2024

# Bilan des avancements et Promotions Groupe de travail du 9 avril 2024

Ce groupe de travail était présidé par Xavier MAIRE, Chef du service des Ressources Humaines (SRH) du MASA.

**FO Agriculture** était représentée par Jean-Christophe LEROY, Christine HEUZE, Soizic BLOT, Catherine HOBENICHE, France THOMAS, Gisèle VIMONT, Magali MONIER, Frédéric BOQUET.

## Propos Liminaires de **FO Agriculture** :

L'équilibre hommes/femmes est atteint dans la quasi-totalité des avancements. **FO Agriculture** préférerait lire "partout" !

**FO Agriculture** soulève le problème de la promotion des TFR dans le corps des Assistants Ingénieurs (environ un agent par an !) : le plan de requalification pour les TFR s'est arrêté en 2022.

**FO Agriculture** demande que soit programmés des plans de requalification et interroge l'administration sur le plan de repyramidage qui devrait être mis en œuvre suite à la loi de programmation de la recherche. Il faut aussi revoir les taux pro/pro à l'augmentation.

**FO Agriculture** souligne que l'âge de la retraite pour les agents recule et de fait, quid des promotions tardives des agents (57 ans pour la promotion dans le corps des SA) ?

**FO Agriculture** s'interroge sur la dynamique du corps des ATER. Beaucoup d'agents de ce corps sont des ex TOS, détachés dans les Régions. Mais quelques-uns continuent de poursuivre leur carrière dans ce corps, des agents des lycées maritimes, notamment. Ils ne doivent pas être oubliés !

**FO Agriculture** constate que 6 % des agents renoncent à leur promotion pour raison d'inversion de carrière (leur passage dans le corps supérieur se traduit par une progression plus lente)

**FO Agriculture** se demande si le corps atypique des agents principaux des services techniques (APST) va disparaître. Avec les organisations syndicales, **FO Agriculture** demande à être informée en amont de la publication des résultats d'avancements et de promotions.

<https://fo-agriculture.fr/>

Le SRH a répondu qu'il reconnaissait la nécessité de prendre en compte l'allongement des carrières et les problématiques liées aux inversions de carrières et qu'il fallait faire remonter les cas d'agents concernés. Pour la filière formation-recherche, le ministère est en contact avec le MESR. Concernant d'éventuels plans de requalification, il n'y a pas de retour concret de la DGAFP, à ce stade.

La mesure obtenue pour les infirmier.es de l'Education Nationale n'est pas transposable aux infirmier.es de notre ministère.

## Présentation du diaporama

**FO Agriculture** souligne le manque de transparence ressenti par les représentants des personnels depuis qu'ils ne participent plus aux avis donnés par les CAP sur les avancements de grades et les promotions de corps.

Dans les nouvelles modalités des gestions des agents de catégorie A, l'administration envisage de supprimer le Contrat de Fin de Carrière (CFC), dispositif propre aux IAE. En remplacement, l'administration prévoit la mise en place d'un accès dérogatoire au deuxième grade pour les IAE et les Attachés d'administration, plafonné à 20% des avancements au deuxième grade de chacun des deux corps.

**FO Agriculture** a obtenu la confirmation que cela ne remet pas en cause les contrats déjà conclus.

**FO Agriculture** a mis en lumière la saturation des 10% de hors classe des IAE et souligné la nécessité d'une révision des critères des viviers. Il a été noté que tous les dossiers répondant aux critères statutaires étaient promus, mais une réflexion sur les critères est nécessaire pour une meilleure équité.

En ce qui concerne les taux pro/pro des catégories C et B, le SRH est en attente des consignes de la DGAFP.

L'administration prévoit un rééquilibrage du poids relatif entre l'examen professionnel et le choix afin de mieux prendre en compte les agents s'inscrivant dans un parcours de carrière dynamique. Elle a rappelé que le taux est de 50/50 pour les TSMA, corps qui connaît un problème de vivier. On va chercher des adjoints administratifs. Sur les SA on est restés à 70/30.

Pour **FO Agriculture**, l'expression « parcours dynamique » ne s'adresse pas aux agents de toutes les catégories et de tous les corps. A partir d'un certain temps, un agent, d'autant plus qu'il se sera présenté plusieurs fois aux concours et examens professionnels sans succès, espère voir reconnaître sa valeur professionnelle au travers d'un passage par liste d'aptitude. Dans certains corps, nous demandons plus de promotions au choix que d'examens professionnels.

Pour les corps le permettant, pour faire valoir leur valeur professionnelle, les agents ont intérêt à privilégier la voie d'avancement par les concours ou examens professionnels, même si nous avons bien conscience que préparer et passer un concours n'est pas simple pour l'agent.

En effet, cela demande du temps et de l'investissement personnel alors que la charge de travail est conséquente du fait de la diminution d'ETP dans les services.

Afin d'orienter et de conseiller les agents, les organisations syndicales ont besoin de connaître la part des concours, examens professionnels ou passages par liste d'aptitude de chaque corps.

**FO Agriculture** a rappelé que les tableaux d'avancements, avant d'être interclassés par les IGAPS et le SRH, restent sur la base des rangs de propositions des directeurs de structure, peu ou pas remis en cause. Il y a risque de clientélisme. Si un agent n'est jamais proposé par sa direction, il risque d'être un oublié. Avant, les structures proposaient jusqu'à 5 agents. Les collègues avaient la perspective d'être proposés dans les années à venir. Maintenant les directions se contentent généralement de 1 ou 2 proposés.

**FO Agriculture** invite les agents à rencontrer leur IGAPS pour faire un point sur leur situation et leur carrière.

L'administration objecte qu'une liste longue génère un effet mémoire. Elle argumente que les agents peuvent demander les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été proposés (c'est précisé dans la note de service sur les entretiens professionnels). Ils peuvent aussi faire un recours suite à leur entretien professionnel.

**FO Agriculture** rétorque que beaucoup d'agents sont toujours en attente de retour sur leur recours sur l'entretien professionnel. Certains n'ont même pas ces entretiens professionnels.

Les organisations syndicales font aussi remarquer que la prise en compte de l'expertise est difficile. Les règles ne sont pas connues par les acteurs RH. Cela a pour conséquence le départ et la perte par les services de bons experts qui s'en vont voir ailleurs.

Le SRH répond évoluer sur cette question pour les distinguer les capacités d'expertise des capacités managériales. La prochaine note de service sur les parcours professionnels le prendra en compte.

Conclusion : Cette réunion a mis en exergue une série de décalages préoccupants entre les intentions affichées et la réalité des politiques de promotions et d'avancements. Cela manque de transparence ! Les représentants de **FO Agriculture** ont clairement porté et argumenté les besoins et les préoccupations des agents. Il est impératif que la valeur réelle et l'engagement des agents soient reconnus et justement récompensés.

*L'équipe FO Agriculture*



Être solidaires et avancer ensemble  
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)

