



L'Alliance du Trèfle rappelle son attachement à une Fonction Publique de métiers

Certaines mesures au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation tentent de valoriser les parcours et les métiers...

La circulaire d'orientation du 18 juin 2014 sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A a montré la volonté de notre ministère de reconnaître tous les métiers et de dynamiser les carrières. Il faut aller plus loin en étendant ce dispositif à toutes les catégories d'agents.

Depuis le 1er janvier 2016, le dispositif de reconnaissance de l'expertise à destination des agents du ministère est en place.

Pour la carrière des agents concernés, il doit aboutir à la même reconnaissance que le management, même si des freins sont encore malheureusement observés.

La reconnaissance de l'expertise doit concerner aussi bien la filière administrative que la filière technique.

...d'autres au contraire peuvent conduire à diminuer l'attractivité de certains postes ou à perdre l'expertise indispensable notamment en administration centrale

Les métiers administratifs sont trop souvent mal considérés alors qu'ils sont indispensables et doivent être préservés. Les suppressions de postes dans ce domaine conduisent à reporter la charge de travail sur des personnels techniques. Le temps consacré aux tâches administratives, réalisées moins efficacement à un coût élevé, empiète sur celui disponible pour les missions techniques ou managériales.

Les cotations de poste, le niveau des primes ou les obligations de mobilité peuvent détourner des agents expérimentés d'emplois adaptés à leur profil, privant ainsi

l'administration de leurs compétences. L'harmonisation des primes, qui pourrait y remédier, est pourtant repoussée d'année en année pour certains corps alors que d'autres ont obtenu satisfaction.

Les réductions d'effectifs et les réorganisations entraînent des pertes de compétences dans les services déconcentrés et les établissements publics

Dans les services déconcentrés, les postes sont souvent plus ouverts selon des considérations budgétaires et politiques, ou la pénurie de personnels du lieu et du moment, qu'en fonction des compétences nécessaires ou disponibles.

Dans les DDT, nous vivons ainsi la dernière phase de décroisement des effectifs qui sépare malencontreusement les missions forêt et biodiversité alors que ces missions sont intimement liées. Les agents le vivent souvent comme une dépossession, qui entrave par ailleurs les possibilités de mobilité, empêche une vision globale du domaine, et accentue la disparition d'une expertise pointue.

Dans les DD(CS)PP, les délégations de missions vers les organisations professionnelles contribuent également à une perte des repères, une perte de sens du métier, et une dégradation des compétences.

Quant aux DRAAF fusionnées, leur étendue éloigne les agents du terrain et entrave les possibilités d'action. Peu à peu, la connaissance du territoire se perd et la capacité d'expertise diminue. Pourtant la plus-value de ces compétences dans les politiques mises en œuvre par le ministère est essentielle.

L'Alliance du Trèfle considère qu'une réflexion globale sur les missions des agents, l'organisation des services, l'échelle d'intervention et les moyens mis en œuvre est plus que jamais indispensable pour assurer la préservation des compétences et de l'efficacité des Services publics.

Si l'enseignement agricole est affiché comme un domaine prioritaire pour notre ministère, les métiers y restent insuffisamment reconnus

L'enseignement agricole regroupe la moitié des personnels de notre ministère, auquel il confère une forte spécificité. Il contribue à l'insertion scolaire et professionnelle des jeunes ainsi qu'à la performance de notre agriculture. Ses différents métiers doivent être mieux reconnus en termes de rémunération et de carrière.

L'Alliance du Trèfle est favorable à une diversification des parcours professionnels, permettant à ceux qui le souhaitent d'effectuer des "aller-retour" entre l'enseignement

et les autres services du ministère, en espérant que le RIFSEEP puisse permettre enfin de valoriser et rendre plus attractifs ces métiers fondamentaux pour l'avenir de la filière agricole.

De même la sécurité sanitaire ne doit pas être uniquement une priorité dans les discours mais aussi dans les actes !

L'accent doit être mis sur la formation tout au long de la carrière

La formation initiale devrait s'organiser avec une large vision des compétences dont l'État doit se doter. Il n'est pas admissible qu'elle réponde à des objectifs à courte vue, fluctuant en fonction des politiques de court terme des structures d'emploi.

La formation complémentaire par la recherche (FCPR) doit avoir des objectifs plus ambitieux en proposant aux agents des débouchés à la hauteur de leur investissement et des compétences qu'ils ont acquises.

La formation doit accompagner les parcours professionnels des agents tout au long de leur carrière. L'Alliance du Trèfle revendique une formation systématique en cas de changement de fonctions. Les métiers évoluent et les agents peuvent souhaiter changer de métier en cours de carrière. La formation est indispensable au développement professionnel et à la préservation des compétences du MAA. Son accès doit être ouvert à tous, sans distinction d'âge ou de catégorie hiérarchique".

Les agents contractuels représentent une proportion importante des effectifs du ministère, où ils exercent de nombreux métiers. L'Alliance du Trèfle agit pour que la situation de contractuel ne rime pas avec précarité

Le dispositif de déprécarisation vise à favoriser l'accès à l'emploi titulaire pour les agents contractuels exerçant, avec compétence, des fonctions au sein du ministère depuis plusieurs années.

Pourtant, l'inadéquation des épreuves de sélection et des formations proposées avec la réalité des fonctions exercées dans le corps d'intégration envisagé ne permet pas de mesurer la valeur professionnelle réelle des candidats.

Une attention particulière doit être portée à l'information et à la formation des agents éligibles, ainsi qu'à la question de la mobilité géographique, qui s'avère souvent dissuasive.

Des situations de grande précarité sont constatées, y compris pour des corps de catégorie A, comme les vétérinaires inspecteurs contractuels travaillant dans les

abattoirs, avec des contrats de 3 ou 6 mois. Il en résulte par ailleurs des difficultés de recrutement pour des missions pourtant considérées comme prioritaires (sécurité sanitaire, bien-être animal) et une désorganisation des équipes.

Une véritable politique RH doit être menée pour une gestion humaine des personnels contractuels en valorisant leurs compétences, en veillant à une équité de traitement entre personnels et en leur donnant des perspectives.

Enfin, l'Alliance du Trèfle veillera à ce que les agents lauréats des concours de titularisation puissent bénéficier d'une évolution de carrière équitable, dans le respect des textes en vigueur.

Pour l'Alliance du Trèfle, l'administration se doit de réfléchir à l'efficacité de son organisation, qui passe par une gestion digne et respectueuse de ses ressources humaines.