



À Madame la Secrétaire Générale,

Paris, le 4 mars 2025

Objet : Suites audience SNETAP-FSU et SNUITAM-FSU membres de l'Élan commun du 16 octobre 2024, situation des corps de la Filière Formation Recherche

Madame la Secrétaire Générale,

Nous souhaitons, par ce courrier, faire suite à l'audience du 16 octobre 2024.

Un point évoqué lors de l'audience concerne **le phénomène des inversions de carrières**. Contrairement à l'affirmation du Chef du SRH selon laquelle ce problème serait "fini avec les mesures prises l'an passé", nous constatons que des agent-es continuent d'en subir les effets préjudiciables.

Un cas concret illustre parfaitement ce sujet, une agente de la Filière Formation Recherche, promue d'Ingénieure d'Études (IE) à Ingénieure de Recherche (IR) par liste d'aptitude publiée le 24 octobre 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, s'est retrouvée dans une situation défavorable. En effet, alors qu'elle était IE hors classe au 7^e échelon (IM 755 ; IB 922) et devait accéder au 8^e échelon (IM 786 ; IB 964) le 1^{er} avril 2024, sa promotion l'a placée à l'échelon sommital du 1^{er} grade des IR (IM 740 ; IB 903). Notification administrative reçue le 08 janvier 2025.

Bien évidemment, suite à notre intervention, nos collègues du BE2FR ont fait le nécessaire pour qu'elle soit maintenue à l'IM 755 ; IB 922. Néanmoins, cette inversion de carrière entraîne une double pénalité : d'une part, une perte financière immédiate avec un rappel négatif sur la paie de décembre, puisque sa promotion entraîne l'annulation de la progression indiciaire de 31 points par mois dont elle avait bénéficié entre avril et novembre 2024 ; d'autre part, un impact à long terme sur le calcul de sa pension de retraite. Si l'agente pourrait être amenée à refuser ce changement de corps, elle est malgré tout face à un choix délicat...

En parallèle, nous sommes dans l'attente de la parution des projets de décrets sur le déroulement de carrière des ingénieurs. En effet, nous en avons pris connaissance lors du CSA-M de septembre et ensuite au CNESERAAV. Ces décrets prévoient des grilles refondues et des modifications statutaires qui, s'ils étaient publiés rapidement, permettraient de corriger en partie ce type de situation... De plus, nous déplorons l'absence d'une liste complémentaire publiée conjointement avec les listes d'aptitude, le SRH ayant considéré, à tort, que le problème était résolu. Ainsi, si cette

agente venait à refuser son changement de corps, cela ne bénéficierait à aucun·e autre IE promouvable. Quand on constate qu'il n'y avait que deux personnes sur cette liste cette année, cela est d'autant plus regrettable.

Madame la Secrétaire Générale, il est en votre pouvoir d'agir pour que ces décrets soient publiés au plus vite, afin de sécuriser les parcours professionnels de l'ensemble des IE et IR de notre ministère, comme c'est le cas au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, mais également de veiller à ce que ces situations injustes cessent.

Un second élément n'a pas été évoqué en votre présence en raison des contraintes liées à votre agenda mais ce sujet reste en suspens et il concerne **l'absence de perspectives d'évolution de carrière des agent·es du corps des Technicien·nes de Formation et de Recherche (TFR) au sein du ministère de l'Agriculture**. Cette situation perdure depuis l'intégration des Techniciens des Établissements Publics de l'Enseignement Technique Agricole (TEPETA) dans le corps des TFR en novembre 2012, sans aucune perspective d'évolutions depuis cette date. En témoigne l'absence, cette année encore, de promotion par liste d'aptitude d'un·e TFR dans le corps des Assistant·es Ingénieur·es (AI). Vous savez certainement que sur un autre plan, celui de l'indemnitaire, les TFR et plus généralement les corps de la Filière Formation Recherche perçoivent un montant d'IFSE qui est le plus faible de ceux alloués aux corps des catégories équivalentes des autres filières (Administratives et techniques).

Depuis plusieurs années, nous avons à maintes reprises soulevé cette problématique auprès :

- du Service des Ressources Humaines (SRH) ;
- de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) ;
- des responsables des programmes 142 et 143 de la DGER ;
- des représentant·es de l'administration lors de toutes les CAP en présence du SRH et de la DGER ;
- des président·es des comités techniques avant 2022 et depuis des comités sociaux d'administration, par des questions diverses ;
- des différent·es ministres de l'Agriculture qui se sont succédés depuis 2012.

Lors de la poursuite d'échange, le 16 octobre 2024, le Chef du SRH, interrogé sur ce point figurant dans la copieuse liste de sujets à évoquer, a reconnu que l'administration "(a) du mal à faire vivre cette filière", qu'il fallait "rechercher notre propre chemin", que si "cela évolue à l'EN, on s'alignera" et "qu'une réflexion était engagée avec le RAPS pour que les TFR rejoignent le corps des TSMA". Il a donc indiqué en conclusion que c'est dans ce cadre "qu'un rapport était commandé par le SRH au RAPS". Nous avons interrogé mi-novembre le président du RAPS pour savoir quand le RAPS publierait son rapport, si les organisations syndicales seraient consultées et pour demander un échange sur les objectifs et les implications de ce rapport. Le président du RAPS nous a répondu mi-décembre que le sujet du rapport portait uniquement sur les besoins en compétences et les modes de recrutement du corps des TSMA, écartant ainsi le sujet des TFR.

Le sujet, de la carrière des TFR, a été à nouveau abordé lors du second Groupe de Travail au format CSA EA du 28 janvier 2025, consacré aux filières administrative, technique, de laboratoire et de santé au sein des lycées agricoles publics. Le Sous-directeur EDC a indiqué que cette question relevait de la compétence du SRH. Au-delà des renvois de balle entre services auxquels nous assistons depuis de trop nombreuses années, c'est factuellement inexact car les évolutions possibles concernant les TFR sont également liées aux compétences et aux missions exercées par les TFR, à leur technicité et donc aux fiches des postes de ceux et celles-ci.

Il est important de rappeler que l'intégration des TEPETA dans le corps des TFR visait initialement, selon l'administration du MASA de l'époque, à permettre aux agent-es d'accéder à un corps de catégorie B type et que c'était pour les agent-es concerné-es par cette intégration, la condition préalable à une évolution logique et possible vers un corps de la catégorie A.

Par ailleurs, nous souhaitons attirer votre attention sur ce que l'on observe au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. En effet, un rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGÉSR), commandé par la Ministre et publié en juillet 2024, propose plusieurs scénarios d'évolutions pour les filières Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) et Ingénieurs Technicien Administratifs (ITA). Concernant les AI, le rapport préconise un alignement vers la catégorie A type en prônant la mise en extinction du corps des AI. En parallèle de cela, un plan de repyramidage/requalification de la filière ITRF est actuellement en cours (2022-2027), il vise à doubler les promotions. À titre d'exemple, un arrêté du 10 mai 2024 prévoit le recrutement de 329 AI par voie d'examen professionnel, ce qui est de fait le signe d'une extinction tout à fait relative.

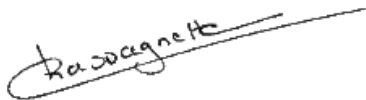
Vous comprendrez que, dans le contexte que nous avons décrit, nous sollicitons votre intervention pour sortir les carrières des TFR de l'immobilisme dans lequel elles sont confinées. En effet, considérer que les compétences et les missions des TFR, notamment dans l'enseignement technique, ne leur permettent pas d'accéder à la catégorie A relève uniquement d'une posture de mépris et cela en premier lieu parce qu'aucun travail de fond n'a été engagé sur ce sujet.

Il est essentiel que cessent les jeux de miroir entre les services afin qu'un travail sérieux et volontaire soit engagé par toutes les parties prenantes et avec des moyens adéquats pour le mener à bien et surtout, qu'une stratégie claire et ambitieuse soit définie afin de créer les conditions de réelles possibilités d'évolution de carrière pour les TFR.

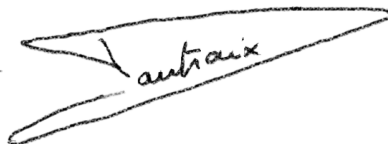
Face à l'urgence de ces situations et compte tenu de leurs impacts concrets sur la carrière et la rémunération de nos collègues des actions rapides et décisives doivent être prises.

Dans l'attente de vos réponses, mais aussi de mesures et d'actions concrètes sur ces dossiers, nous vous adressons, Madame la Secrétaire Générale, nos cordiales salutations.

Frédéric Chassagnette
Co-Secrétaire Général
SNETAP-FSU



Laurence Dautraix
Co-Secrétaire Générale
SNETAP-FSU



Gaël Voisin
Secrétaire National du
SNETAP-FSU
en charge des personnels ATLS



Copie : Madame la Secrétaire générale adjointe, Monsieur le Chef de service des ressources humaines, Monsieur le Directeur général de l'enseignement et de la recherche, Monsieur le Directeur général adjoint de l'enseignement et de la recherche.