



# Groupe de travail « Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) » du 8 octobre 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 11 octobre 2024

L'UNSA était représentée par Emilie Cerisier, Jérôme Chaur et Martine Harnichard.

La réunion était animée par le service de la Mission du Pilotage, des Emplois et des Compétences (MIPEC).

Le Comité d'Orientation des Ressources Humaines (CORH) est une réunion annuelle, présidée par la Secrétaire Générale du MASAF, regroupant les directeurs, le CGAAER, le RAPS et des représentants des services déconcentrés et opérateurs. Il décide des orientations stratégiques de gestion des emplois et compétences (GPEC).

Cette étude est menée par la MIPEC/PPRH, basée sur les données du SIRH RENOIRH (effectifs au 31 décembre 2022 avec une mise à jour en cas d'évolution significative dans un service) et projette les ETPT jusqu'en 2028.

La base de données des familles professionnelles s'appuie sur le **Répertoire des métiers du ministère de l'Agriculture (2020)**, identifiant 21 familles, telles que la conduite de politiques publiques, la statistique, l'enseignement agricole, ainsi que des secteurs spécialisés comme la forêt-bois, la pêche, la sécurité alimentaire, économies et filières agricoles, ressources humaines, numérique etc...

## Deux études sont en cours sur :

- Métiers du numérique
- Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation

## Études à venir :

- Économie et filières agricoles et agroalimentaires
- Gestion des aides (à venir)
- Aide au développement des territoires ruraux
- Adaptation des pratiques agricoles
- Transformation des systèmes de production
- Gestion financière, budgétaire et comptable

Les études qualitatives par famille professionnelle identifient les **emplois en tension** et les **compétences rares, critiques, en diminution ou émergentes**. Elles permettent de projeter les besoins en effectifs et dégagent des modes de recrutement dans les corps de fonctionnaires, proposent des parcours professionnels adaptés et proposent de mettre à jour les fiches emplois de référence.



Le rapport par famille professionnelle comprend une synthèse documentaire et une expression des besoins en compétences à 2 et 5 ans. A partir de l'état des lieux, le rapport propose des mesures en faveur de l'**attractivité**, la **fidélisation**, le **recrutement** et la **formation**. Il produit une fiche synthétique par famille professionnelle et élabore un plan d'actions concret qui sera présenté au CORH dans le rapport final.

La projection à 2028 tient compte de plusieurs paramètres :

- Effectifs par entrée (concours, contrats, mobilités, recrutements) et sortie (retraites, mobilités, fin de contrat, etc....)
- Corps et catégories présents dans la famille
- Pyramide des âges,
- Secteurs d'affectation des effectifs (service centraux, DRAAF, DDI, etc....)
- Définition des emplois types.

La projection donne une indication sur l'urgence d'un plan d'action en faveur d'un recrutement, de formations et de fiabilisation des missions. C'est une approche par métier, ce qui n'était pas réalisé les années précédentes.

## Deux famille professionnelles présentées à ce groupe de travail

### Forêt Bois

Projection à 2028 : - 63 ETP / 2023

L'analyse présente un déficit de primo-entrées par rapport aux départs. Pour 2028, le prévisionnel d'ETP couvre seulement 84 % des effectifs. Il est recommandé d'augmenter les concours ou d'avoir recours aux contractuels (+12 par an) et de favoriser la mobilité entre le MASA et l'ONF.

Les recommandations incluent aussi des évolutions comme la revalorisation des parcours au sein du MASA, le repyramidage des postes de contrôle vers des postes de conception, et une meilleure prise en compte des compétences techniques (agroforesterie, économie forestière). La valorisation de l'expertise et la réingénierie des compétences sont également cruciales.

Les missions en gestion forestière doivent maintenir des compétences en **gestion des crises, prévention des incendies, renouvellement forestier, diagnostic sanitaire et police forestière**, le tout en adéquation avec la mise en œuvre du Programme Régional de la Forêt et du Bois (PRFB).

Les enjeux incluent la prévention des incendies, le renouvellement forestier, et la déforestation.

### Les leviers à l'étude :

- **Attractivité/Fidélisation** : Développement du site « **Rejoignez-nous !** » avec présentation des métiers et témoignages ; réflexion sur l'accès aux concours sous réserve d'un diplôme ou un concours à affectation locale ; développement des formations et dispositifs de fidélisation ; amélioration de la prise de poste des nouveaux arrivants.
- **Recrutement et mobilité** : Adapter les fiches métiers aux besoins actuels ; ouvrir les mobilités à d'autres corps (TFR, IAE...) ; améliorer la communication dans les écoles et lycées agricoles pour favoriser le recrutement et valoriser les missions des agents.
- **Maintien des compétences** : Réexaminer le recrutement des TSMA (concours, formation, affectations) ; développer les dispositifs de formation, former les agents contractuels et ouvrir des perspectives d'évolution ; valoriser le tutorat des agents.

### Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation

Projection à 2028 : - 3 ETP / 2023

L'équilibre entre les primo-entrées (+1839) et les départs (-1841) est presque maintenu. Le rapport recommande d'assurer l'adéquation entre les missions et le niveau de qualification, tout en simplifiant les procédures.

Il est conseillé d'actualiser le plan de formation pour intégrer les nouveaux enjeux, tels que le **bien-être animal**, et de **mutualiser les compétences rares**. Des emplois-types à pourvoir incluent des postes d'inspection sanitaire et de sécurité alimentaire.

Les **principales missions** seront les **contrôles ante mortem**, le **diagnostic des lésions**, ainsi que de la **mise à mort** et le contrôle **post mortem**. En parallèle, il est essentiel d'animer, d'organiser et d'évaluer le travail des agents.

Un autre aspect important des missions d'un agent en abattoir est de maintenir des **relations efficaces** avec sa **direction départementale** et de communiquer avec les **opérateurs** en se positionnant comme un représentant de l'État. Enfin, la gestion des **suites administratives et pénales** de l'inspection ne doit pas être négligée.

Les **emplois clés** associés à ces missions incluent le **vétérinaire officiel en abattoir** et le **chargé d'inspection sanitaire en abattoir**.

#### **Emplois à renforcer à horizon 2 à 5 ans :**

- Vétérinaire officiel en abattoir : + 80 agents à N+2 et + 85 agents à N+5 dont objectif + 9% de temps complet à N+2 et +16 % à N+5
- Chargé d'inspection sanitaire en abattoir : objectif + 40 agents à N+2 à + 55 agents à N+5

#### **Les leviers à l'étude :**

- **Attractivité/Fidélisation** : les leviers sont similaires à ceux de la filière Forêts-Bois
- **Formation initiale et continue** : Réexaminer la formation des TSMA, développer la formation de prise de poste des agents contractuels, valoriser le tutorat.
- **Recrutement** : Développer la communication dans les écoles vétérinaires et les lycées agricoles, créer une fiche de poste encadrant/ cadre coordinateur ouverts aux IAE en abattoir, attirer des TFR avec des compétences en biologie sur des postes d'auxiliaires officiels.

#### **Conduite des travaux de la famille « Service de Sécurité Alimentaire » (SSA)**

Les travaux ont débuté en juin et se termineront en novembre. La synthèse documentaire est faite. Les expressions de besoins sont en cours d'évaluation pour finaliser le rapport et les recommandations avant la fin de l'année.

#### **L'UNSA suit ce dossier avec intérêt.**

La démarche d'anticiper les recrutements, les compétences et évolutions des métiers est essentielle. C'est une revendication de longue date de l'UNSA que de maintenir les compétences et anticiper les mutations des métiers.

L'UNSA soutient cette démarche de l'administration surtout s'elle est accompagnée d'échanges avec les organisations syndicales pour ajuster les besoins.

Malgré tout, la projection de l'administration sera contrainte par les différentes lois de finances à venir en particulier celle de 2025.