

## Groupe de travail MIREX du 18 septembre 2019

Exemple d'une restructuration de service (AP2022) à méditer

### **De quelle restructuration s'agit-il et quid pour les agents**

Ce groupe de travail avait pour objet la présentation d'une note de service portant réorganisation des missions relatives à l'organisation des examens de l'enseignement agricole. Ainsi les pôles examen et le CIRSE de chaque inter-région fusionnent et sont regroupés dans une mission inter-régionale des examens (MIREX) rattachée au SRFD placé auprès des DRAAF suivantes : DRAAF de Rennes pour l'inter-région Nord Ouest, DRAAF de Toulouse pour l'inter-région Sud Ouest, DRAAF de Lyon pour l'inter-région Sud Est et DRAAF de DIJON pour l'inter-région Nord Est pour la métropole. Pour les régions ultra-marines, le terme MIREX est utilisé pour les structures composant une inter-région et les missions relatives aux examens sont transférées de la région Guadeloupe à la région Martinique depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Tous les agents sont impactés par cette restructuration. Pour certains, ceux qui exercent leurs fonctions dans les DRAAF de rattachement des MIREX, seules les fonctions seront substantiellement modifiées (plus de 30% de changement) puisque au vu de l'organisation prévue : pôle pour un ou plusieurs examens + un pôle transversal, les agents effectueront dans chaque pôle des missions anciennement dévolues aux CIRSE. Pour les autres en plus de la modification des fonctions, ils devront rejoindre la DRAAF d'accueil de la MIREX. Les DRAAF non MIREX restent en charge de la délivrance des diplômes selon la modalité des unités capitalisables et de la validation des acquis de l'expérience, ce qui concernerait une quinzaine d'agents.

Ainsi, pour exemple : les agents du pôle examen de Rouen devraient rejoindre la DRAAF de Rennes, soit au plus rapide 315 kilomètres par la route et ceux de Lille, Dijon soit 501 kilomètres par la route. Il ne faut pas être devin pour savoir que peu suivront leurs nouvelles missions. L'administration prévoit donc une période transitoire, qu'elle nous a proposé de 2 ans jusqu'en septembre 2022, durant laquelle un fonctionnement en mode multi-sites sera maintenu le temps que les agents trouvent un nouveau poste ou partent à la retraite. Sur ce point la FSU demande que la date butoir de la période transitoire de septembre 2023, telle qu'annoncée aux agents soit actée.

Sur les 85 agents relevant des MIREX à l'heure actuelle : 47 seraient déjà en poste dans les DRAAF qui accueilleront les MIREX et 38 dans les pôles examen devant rejoindre les MIREX dont 5 partent à la retraite avant 2022, 3 ont fait ou vont faire mobilité, 28 devraient faire l'objet d'un suivi du RAPS et seulement 2 devraient rejoindre la MIREX de leur inter-région.

Pour la FSU, c'est un désastre pour les agents des pôles examen hors DRAAF future MIREX. **Attention, pour que les dispositifs indemnitaires liés aux restructurations puissent être mis en œuvre, il est nécessaire qu'un arrêté de restructuration soit pris. L'administration nous a dit le sortir début novembre. Pour la FSU, il est évident que tous les agents doivent pouvoir bénéficier des indemnités prévues en pareil cas, qu'ils soient ou non affectés actuellement dans une DRAAF future MIREX.**

Pour les agents qui partent à la retraite avant 2022, ils peuvent demander à bénéficier de l'indemnité volontaire de départ mais attention d'une part à la date effective de calcul des 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension qui ne part pas de la demande d'IDV mais de la demande de démission (voir guide fonction publique sur les dispositifs indemnitaires des restructurations dans les services de l'Etat joint). En cas d'envoi postérieur à cette date, l'agent n'est plus éligible à l'IDV.

Pour les agents qui ont déjà fait mobilité, celle-ci entre dans le cadre des mobilités normales et pour les autres dont les 28 qui devraient être suivis par le RAPS, ils trouveront des informations sur la prime de restructuration et l'aide à la mobilité du conjoint dans le guide cité plus haut. Ils bénéficieront d'une **priorité d'accueil sur le poste d'arrivée mais à compétences égales** et de la non application de la pratique des 3 ans sur le poste de départ.

Pour tous les agents dont les postes seront substantiellement modifiés ou qui devront faire mobilité, leur rémunération actuelle devrait être maintenue pendant une période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020. Ce qui veut dire en clair que même pour les agents déjà en DRAAF MIREX, cette restructuration pourrait avoir des incidences sur la classification de leurs fonctions pour la détermination du montant d'IFSE du RIFSEEP. Attention donc au libellé des fiches de.

Dès la sortie de l'arrêté de restructuration début novembre, les CT DRAAF seront consultés et **les entretiens avec les IGAPS seront organisés pour les agents dont les postes sont supprimés**. De novembre à mi-décembre une bourse aux postes sera ouverte en interne pour les agents affectés dans les pôles examen. Au vu de ce qui nous a été annoncé (2 agents comptant rejoindre la MIREX de leur inter-région), elle n'aura pas grand succès hors pôles examen accueillant les futures MIREX ou les agents déjà sur place pourront se positionner sur les nouveaux postes. Les postes restant à pourvoir seront ensuite publiés au fil de l'eau à compter de janvier 2020.

Pour la FSU, la période transitoire va être à haut risque pour les MIREX : quid des postes restés vacants dans l'attente de recrutements ? Y aura-t-il comme c'est déjà le cas recrutement de contractuels qu'il faut former sur le tas ? Quelle formation pour les nouveaux arrivants étant entendue que malgré les écrits ce sont encore les agents en place qui assurent comme partout la formation des nouveaux ? Une période transitoire de 3 ans ne sera pas de trop pour des missions qui ne souffrent aucune erreur !!!

A savoir que cette restructuration de service ne nous a jamais été présentée comme une possibilité lors des différents groupes de travail sur AP2022. Sans les fuites émanant des SRFD, nous n'étions pas informés et malgré les interventions en instances rien n'a filtré sinon « une réflexion en cours sur une possible réorganisation » alors que nous savons que des agents sont déjà en recherche d'un nouveau poste.

La FSU a souhaité connaître les effectifs cibles à horizon 2022, date proposée comme fin de période transitoire et à laquelle les départs à la retraite auront eu lieu ainsi que le ratio dossier de candidats/agents. La DGER campe sur les effectifs actuels mais a tout de même au fil des échanges noté le schéma d'emplois et la nécessité de s'adapter. Pour ce qui est du ratio candidats/agents elle a un calcul simple mais peut-être improvisé : 30000 candidats et 100 agents ; faites le calcul. C'est oublié un peu vite la différence entre effectifs physiques et ETPT.

### **Sur les motivations de cette restructuration de services**

Après une présentation de l'organisation actuelle pointée comme ne présentant pas de difficultés particulières et un métier pas facile qui ne souffre aucune erreur, l'administration a pointé certaines zones de fragilité liées à l'éclatement sur le territoire :

1. un système complexe et fragile de délégation
2. une harmonisation insuffisante des pratiques
3. un manque de visibilité pour les usagers que sont les chefs d'établissements et les candidats

La réorganisation présentée permettrait d'améliorer la visibilité en offrant un guichet unique aux chefs d'établissements et aux candidats (il s'agit là des candidats isolés) et par un regroupement des agents sur un même site d'avoir un service plus étoffé. Suite à l'arbitrage du Ministre, la concertation avec les organisations syndicales débute. Nous pouvons donc proposer des amendements sur la note de service présentée et nos demandes seront prises en compte si elles sont compatibles avec les contraintes de l'administration.

Pour la FSU, les zones de fragilité pointées posent interrogation et nous l'avons fait savoir. En effet :

1. avec AP 2022 et son chantier « réforme territoriale de l'Etat », les délégations devraient exploser avec l'inter-départementalisation liée à la rareté des compétences sur certaines missions. Alors complexe et fragile ?
2. l'harmonisation des pratiques est du ressort de la DGER
3. cette organisation existe depuis près de 30 ans et a fait l'objet d'ajustements, de clarifications. Il ne semble pas y avoir de dysfonctionnement majeur ni d'absence de visibilité pour les usagers.

Nous avons donc demandé à l'administration de nous apporter des éléments factuels de dysfonctionnement.

Les explications suivantes nous ont été données :

- Vu la taille des effectifs de candidats, une seule région ne pourrait pas gérer : une région est actuellement tête de file pour l'organisation d'un diplôme au sein d'une inter-région ce qui implique pour le chef d'établissement d'avoir plusieurs interlocuteurs,
- pour l'organisation et le volet financier, le CIRSE entre les données et le pôle examen du SRFD vérifie. Cela permet un double contrôle mais pose un problème de chaîne et par conséquent une perte d'efficacité. C'était utile au moment de l'informatisation des examens plus aujourd'hui. De plus les agents des pôles examen préféreraient effectuer les tâches de A à Z,
- Le nombre d'agents affectés dans les CIRSE varie d'un agent qui consacre 20% de son temps à cette mission à 20 agents, ce qui pose la question de la gestion des absences.

Cette réorganisation relève pour la FSU, du chantier « réorganisation territoriale des services de l'Etat » d'AP2022. Elle n'était pas préconisée par le CGAAER en 2015 et l'organisation territoriale des examens n'a pas été remontée comme risque dans le rapport d'audit sur la sécurisation des risques établi en 2015 par PWC-alénium. Ce rapport faisait apparaître 57 risques répartis sur toutes les étapes d'organisation des examens (absence de dispositif global de pilotage, difficultés de composition des jurys et d'organisation des épreuves pratiques). Quant au rapport 15085 du CGAAER sur l'organisation des examens et la nouvelle carte territoriale de novembre 2015, il signale bien des critiques en partie justifiées dues à certaines faiblesses mais nullement la création de 4 structures inter-régionales.

Voici, extraites du rapport du CGAAER, des préconisations sur la faiblesse du dispositif, nous vous invitons à lire ce rapport dans son intégralité, ce que nous avons fait post réunion. Il serait intéressant de connaître celles qui ont été mises en œuvre de 2016 à 2019 notamment en ce qui concerne la fragilité des services pour laquelle nous vous livrons les effectifs de fin 2015 (difficile de les comparer avec les effectifs actuels affichés par l'administration, à notre demande, dans les services en charge de l'organisation des examens car indiquer soit en ETP soit en nombre d'agents).

#### **Les faiblesses du dispositif actuel**

Comme l'avait conclu le groupe de travail en 2009, le système ne présente pas de dysfonctionnements majeurs même s'il n'est pas exempt de risques. Le dispositif actuel permet aux services d'organiser chaque année les examens avec succès et de faire face à de multiples incidents.

Les réflexions engagées sur son évolution sont surtout liées aux effets de la réforme régionale (nouveau découpage des régions, modification des implantations des services) et à la volonté de renforcer la sécurité du processus des examens.

Toutefois indépendamment de la réforme régionale, le système fait l'objet de critiques en partie justifiées, dues à certaines faiblesses, malgré les clarifications apportées par les notes de service et des efforts de rationalisation.

#### **Une complexité apparente et un pilotage à renforcer**

R4 RECOMMANDATION : respecter la règle selon laquelle la région académique (RA) est l'interlocuteur unique des régions organisatrices (RO) pour leurs demandes d'utilisation des établissements de son ressort territorial. Affirmer le rôle de guichet unique des régions académiques (RA) dans les rapports entre les RO et les établissements, au besoin en le rappelant par note de service.

R5 RECOMMANDATION : renforcer le pilotage national du dispositif et la coordination institutionnelle entre les acteurs en réactivant le CNOE pour en faire une instance de réflexion et de concertation et une force de

proposition auprès de la DGER. A cette fin, définir plus précisément la composition, les règles de fonctionnement et les missions de cette instance.

#### **Des difficultés d'identification des services responsables**

R6 RECOMMANDATION : par souci de lisibilité, retranscrire par note de service la liste des RO et RA par interrégion et par examen. Élaborer un vade-mecum sur l'organisation des examens (description du système, missions et articulation des acteurs, procédures, références des textes essentiels à appliquer). Mettre au point des formulaires-types de convocations des candidats comportant l'indication des régions organisatrices des épreuves et des services à contacter selon les cas (CIRSE, RA ou RO).

#### **La fragilité des services**

Fragilité des équipes, faible nombre d'agents et manque de structuration sont des caractéristiques fréquentes de ces services, même si certains d'entre eux sont dotés à la hauteur de leurs besoins et sont structurés efficacement.

Quelle que soit la taille des effectifs, les fonctions dans ces services sont en général occupées par des personnels en place depuis plusieurs années, expérimentés, motivés et ayant acquis un vrai savoir faire. D'une grande disponibilité, ils n'hésitent pas à accepter des horaires modulables lors des périodes de surcroît de travail.

Les effectifs cités ci-dessous à titre d'exemples doivent être interprétés avec précaution car les effectifs indiqués ne correspondent pas forcément à la seule activité d'organisation des examens. En effet les pôles-examens en SRFD ont des attributions, variables selon les régions, englobant d'autres activités, telles que les dispositifs certificateurs, la VAE, les habilitations pour la mise en œuvre des unités capitalisables, la formation continue ou l'habilitation des modules locaux.

Les services examens comportent en moyenne 2 à 4 agents, sauf exception.

**Haute-Normandie** : le service examens dispose de 3 agents, soit 1,8 ETP. Le CIRSE BTSA implanté à Rouen comprend 4,2 ETP.

Rhône-Alpes : le pôle examen avant fusion comprend 4 agents représentant 3,3

Auvergne : le pôle examens compte 4 agents correspondant à 3,4 ETP

Le CIRSE Sud-Est localisé à la DRAAF de Lyon comprend 4 personnes correspondant à 2,9 ETP.

**Bourgogne** : le pôle examens comprend 3 agents, soit 2,9 ETP

**En Franche-Comté** : la dotation du pôle examens s'élève à 3 ETP, soit 4 agents

**Les services examens de Champagne-Ardenne** (2,5 ETP), de Lorraine (4 ETP) et Alsace (2,5 ETP)

Le CIRSE Nord-Est localisé à la DRAAF Bourgogne dispose de 4,9 ETP.

**Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon** : les services examens comprennent respectivement 2 et 3 titulaires.

Le CIRSE Sud-Ouest implanté à la DRAAF de Toulouse compte 5 agents.

**Bretagne** : les effectifs du pôle examens s'élèvent à 7 agents (soit 6,2 ETP).

Le CIRSE Nord-Ouest, localisé à la DRAAF de Bretagne, compte 7 agents.

Un manque de structuration fragilise souvent ces services et constitue un facteur d'insécurité à la moindre absence et surtout lors du départ d'un agent expérimenté. La suppléance du responsable n'est pas partout organisée en interne au service et doit parfois être assurée par le chef de SRFD lui-même ou son adjoint.

En raison du nombre restreint d'agents, les absences sont difficiles à gérer et peuvent avoir des conséquences pratiques graves en périodes d'examen.

Même dans les services les mieux dotés, l'emploi de personnels vacataires est nécessaire en périodes de pointe (au moment des inscriptions, puis lors de la session de mai-juin), ou même en permanence. Certains services, mieux pourvus en personnels, réussissent cependant à organiser le travail en binôme sur chaque examen et à confier aux gestionnaires des portefeuilles équilibrés d'examens.

RECOMMANDATION : établir une méthode d'évaluation des effectifs nécessaires aux services en charge des examens (pôle-examens en SRFD et CIRSE), la liste et la pondération des critères à prendre en compte. Définir le profil des postes offerts dans ces services

RECOMMANDATION : veiller à des recrutements adaptés et suffisants dans les pôles examens et les CIRSE, notamment en y affectant des personnels qui aient une bonne connaissance du terrain (réseau des centres et professionnels).

RECOMMANDATION : structurer les services en prévoyant la suppléance du responsable du pôle et celle de chaque gestionnaire chargé d'un examen.

RECOMMANDATION : organiser la formation des nouveaux arrivants, notamment en mettant en place pour les nouveaux agents des formations de prise de fonctions et d'adaptation à leurs métiers (formations aux procédures d'examens, au maniement des logiciels d'examens...).

Signalons également que des agents nous ont fait remonter sur certaines missions qui figurent dans l'annexe « missions des MIREX » des missions qui ne devraient pas en relever.

Vos représentants FSU se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire et pour vous accompagner si vous le souhaitez.

Pour la FSU, l'urgence à réformer tient plutôt à la faiblesse des effectifs qu'à des dysfonctionnement insurmontables, sauf à nous convaincre du contraire et de mettre en exergue les réelles améliorations du service rendu.