



Le 12 janvier 2018

LA LETTRE des ATTACHES

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le parcours professionnel qualifiant doit permettre à chaque AAE d'acquérir des compétences et des capacités lui donnant accès à des fonctions supérieures. Deux critères d'analyse sont pris en compte : la qualification des mobilités réalisées (fonctionnelles, structurelles ou sectorielles) et le classement des postes occupés.

Le **SNAMA FO** est présent et reste à votre écoute. N'hésitez pas, [contactez nous](#) !

FOCUS

Christophe

Après avoir exercé dans le semi public, puis dans la territoriale et enfin en disponibilité pour création d'entreprise, l'administration centrale n'a pas pris en compte ces compétences. Intégrant le MAA, pas de reprise de l'ancien grade, pas d'indication sur un projet professionnel valorisant ces nouvelles compétences. Souhaitant devenir DDI adjoint, il n'est pas mis en place de parcours comme c'est le cas dans d'autres ministères (intégration dans un vivier des cadres).

Valérie :

Spécialisée pour ma part dans les domaines des fonctions supports, j'ai réalisé tout au long de ma carrière des mobilités dans les différents services déconcentrés et établissements d'enseignement du MAA. Bien que mes demandes aient été soutenues par les IGIR et IGAPS successifs, il est clair qu'il manque aux attachés d'administration un parcours professionnel pour l'évolution de carrière qui nous guiderait vers quoi faire maintenant, où le faire et comment le faire.

BILAN

Une réalité loin de nos attentes :

- *La construction d'un parcours professionnel insuffisamment connue et formalisée,*
- *La faiblesse de l'accompagnement,*
- *Le nombre insuffisant de postes proposés (voir [l'analyse des résultats](#) à la CAP des AAE),*
- *La concurrence des autres corps,*
- *Une mobilité freinée par la mise en place du RIFSEEP (cotation des postes). Pour les agents qui bénéficient d'un complément d'IFSE, [lire la suite...](#)*

LES PROPOSITIONS FO

- Une information périodique sur la gestion prévisionnelle des effectifs. Les AAE souhaitent connaître les besoins du MAA.
- L'obtention de la liste des postes d'AAE avec leur classement pour le MAA et ses établissements.
- L'élaboration d'une charte de gestion du corps des AAE en vue de formaliser les parcours professionnels qui leur sont proposés, à l'instar des IAE.
- Un entretien annuel avec le conseiller mobilité-carrière du MAA.

Et dans notre prochaine « Lettre des attachés », focus sur la « Cotation des postes et RIFSEEP »...