



# GT statut d'emploi de l'encadrement enseignement et formation professionnelle agricoles

19 septembre 2019

Le groupe de travail portant sur le statut d'emploi de l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles s'est réuni le 19 septembre sous la présidence de Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Frédérique Lucas et Annick Pinard.

Jean-Louis Tronco, adjoint au DGER, indique que le projet de décret suit son cours ; le Conseil d'État, rencontré le 18 septembre, n'a pas remis en cause ce texte qui passera en section le 8 octobre. Les délais devraient être tenus pour la publication. Ce décret est une avancée majeure pour les personnels d'encadrement de l'enseignement agricole (rééchelonnement indiciaire, enrichissement des parcours de carrière des directeurs. Il est le fruit de beaucoup de travail au sein du SRH et de la DGER, et le résultat de négociation avec les organisations syndicales, pour une véritable reconnaissance de l'encadrement. Il remercie les équipes pour le travail fourni cet été et la concertation dans les délais.

Les organisations syndicales sont satisfaites de la reconnaissance des fonctions d'encadrement de l'enseignement agricole, même si elles auraient préféré un statut de corps pour les directeurs comme c'est le cas dans l'Éducation Nationale.

Jean-Louis Tronco comprend la déception des organisations syndicales pour le statut de corps que le MAA a tenté de demander sans que cela puisse aboutir. L'attitude de principe de mettre en place ce type de statut aurait conduit à ne pas avancer alors que l'attitude pragmatique a permis une véritable avancée.

Laurence Venet-Lopez remercie pour le travail accompli avec les organisations syndicales et leur adhésion. C'est une avancée pour les agents, à la fois pour le déroulement indiciaire et sur le parcours de carrière.

## Projet de décret

Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales présente les adaptations demandées par le guichet unique (GU) par rapport à ce qui était indiqué lors du groupe de travail du 4 juillet.

- **Création d'un contingentement sur le groupe 3** (déjà prévu pour 1 et 2 avec un taux fixé à 10%)

Le GU a craint un risque de chevauchement des groupes 2 et 3. Le taux est de 25 % (sur 376). A noter que pour le groupe 1, le taux de 10 % n'est pas réellement respecté (7 emplois étaient prévus et le nombre a été revu finalement à 12).



### ➤ Régime de la bonification indiciaire supprimé pour certains emplois

Le régime de bonification indiciaire est maintenu sauf pour les agents restant dans le statut d'emploi mais affectés hors EPL : SRFD et administration centrale (15 agents concernés).

Pour ces agents, il faudra le prendre en compte dans les travaux du RIFSEEP en 2020. En attendant, cette ligne de bonification indiciaire est maintenue jusqu'au nouveau dispositif.

Une même vigilance sera à faire pour les personnes partant en retraite (une dizaine environ).

Pour le représentant des chefs de SRFD, les chefs des SFD et des SRFD d'Île-de-France et de Corse sont classés uniquement en III et subissent donc une « double peine ».

### ➤ Révisions de certaines conditions de classement dans l'emploi

Pour les directeurs et les inspecteurs de l'enseignement agricole, déjà détachés sous statut d'emploi, les conditions de reclassements sont inchangées, voire plus favorables.

Pour les autres agents, les règles de classement ont été uniformisées : les modalités de classement sont identiques pour les agents actuellement en poste et ceux primo-nommés.

Le classement est effectué à l'échelon présentant un indice immédiatement supérieur, en conservant l'ancienneté. Il n'y aura pas d'effet de bord avec ce dispositif plus simple car les nouveaux entrants ne « dépasseront » pas ceux qui sont déjà dans le statut, l'ancienneté faisant la différence.

### ➤ Autres modifications

L'entrée en vigueur du décret aura lieu le lendemain de la date de sa publication (pas de rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 comme initialement prévu).

La mention d'« ordonnateur des recettes et des dépenses » a été supprimée car faisant double emploi avec l'article R811-26 du Code Rural.

Le mot « supérieur » pour qualifier l'encadrement a été retiré dans le titre du décret.

Le rapporteur du Conseil d'État, lors de l'échange du 18 septembre a invité à revoir la structuration du texte, en regroupant les articles 1 et 4. D'autres modifications de forme ont été demandées. La rédaction des articles 2 et 3 va être revue afin de synthétiser les missions de l'inspection. Le travail va se poursuivre et le décret sera finalisé pour l'examen en section le 8 octobre.

Pour Laurence Venet-Lopez, le bon retour du Conseil d'État permet d'envisager la publication du décret fin octobre-début novembre. Cela ne remettra pas en question les avancements. Pour les enjeux de mobilité des agents en poste depuis 7 ou 8 ans, il y aura une sollicitation des agents concernés afin de savoir s'ils souhaitent ou pas être détachés sur le nouveau statut d'emploi. Un courrier d'information leur sera adressé à l'issue de la publication du décret.

Les agents déjà sur statut d'emploi savaient qu'ils devaient bouger au bout de 10 ans. Le nouveau statut raccourcit le délai (8 ans). Ceux qui rentrent dans le nouveau statut seront interrogés dès 6ans 1/2 dans un poste. Pour les agents qui ne voudront pas intégrer le nouveau statut, leur poste ne sera pas ouvert à la mobilité et ils le conserveront jusqu'à leur départ. Le prochain sur ce poste sera en revanche sur le statut d'emploi. Les agents contractuels ne pourront pas intégrer le statut.

Elle précise que si quelqu'un quitte le statut d'emploi et souhaite y revenir, le délai maximum est de 6 mois (règle interministérielle).



## Critères de classement des emplois

Naïda Drif, adjointe au sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences, présente les critères de classement des emplois répartis en 3 groupes :

- Groupe 1 : 118 emplois
- Groupe 2 : 196 emplois
- Groupe 3 : 376 emplois

### Emplois dans les EPL

Elle rappelle le travail effectué avec les organisations syndicales sur le classement des EPLEFPA par catégorie qui a abouti à l'arrêté du 18 avril 2018.

Elle précise que le travail de classement a été effectué avec des inspecteurs en mettant en œuvre une cartographie des postes de toutes les structures.

#### Groupe 1

- Echelon spécial (HeB bis) : directeurs d'EPLFPA (cat 4+) selon le rang de classement : 3 emplois
- Hors échelon spécial (HeB) : directeurs d'EPLFPA (cat 4+) selon le rang de classement : 32 emplois

#### Groupe 2

- Echelon spécial (HeB) : directeurs d'EPLFPA (cat 4) selon le rang de classement : 21 emplois
- Hors échelon spécial : directeurs d'EPLFPA (cat 2,3,4) selon le classement de l'EPLFPA : 116 emplois et directeurs adjoints FIS responsables d'un site conformément à l'arrêté du 8 février 2013: 49 emplois

#### Groupe 3

- Echelon spécial (HeA) : directeurs adjoints FIS affectés sur le siège de l'EPLFPA et selon le rang de classement de l'EPLFPA : 74 emplois
- Hors échelon spécial: directeurs adjoints FIS affectés sur le siège de l'EPLFPA et selon le rang de classement de l'EPLFPA : 88 emplois ; directeurs adjoints en charge des exploitations : 14 emplois ; directeurs adjoints de la FCPA : 46 emplois ; directeurs CFA >200 apprentis : 8 emplois ; directeurs CFPPA : >100 000 heures stagiaires/an : 12 emplois ; directeur CFA et CFPPA : 17 emplois ; directeurs d'exploitation agricole ou d'atelier technologique de catégorie 1 selon le classement des EA-AT (en cours de publication): 97 emplois.

Les organisations syndicales attirent l'attention de l'administration sur les évolutions à venir liées à la réforme de l'apprentissage, notamment sur la place des UFA. De plus en plus de CFPPA auront moins de 100 000 heures stagiaires par an mais plus de 200 apprentis avec des directeurs qui n'entreront dans aucune case. Un suivi serait important des quelques unités hors champ concernées.

Pour Naïda Drif, les UFA sont toujours rattachées à un CFA et ne sont donc pas considérées comme un CFA même si l'UFA a plus de 200 apprentis, la logique régionale est de faire des CFA régionaux.

Laurence Venet-Lopez indique que l'arrêté interministériel fixe le nombre d'emplois par groupe alors que l'arrêté ministériel fixe les listes d'emplois dans chaque groupe. Si il est nécessaire d'intégrer plus d'emplois, ces deux outils permettront de prendre en compte les évolutions utiles.

Une expertise sera conduite pour éviter toute distorsion de traitement, notamment en prenant en compte les spécificités régionales. Quant à l'impact sur la rémunération de l'agent si le centre est déclassé, cette situation est prévue dans le décret qui permet à l'agent de conserver sa rémunération pendant 2 ans.

Concernant le maintien sur la liste d'aptitude des directeurs de centre qui n'entrent pas dans le statut, Jean-Louis Tronco indique que cette question sera traitée dans la charte de gestion. La cohérence entre la charte de gestion et le référentiel métiers, qui ne changera pas, est indispensable.



## Emplois hors EPLEFPA

### Groupe 1

- Echelon spécial (HeB bis) : Assesseurs du doyen de l'IEA: 2 emplois ; adjoints au sous-directeur : 2 emplois
- Hors échelon spécial (HeB) : inspecteur coordonnateur : 4 emplois ; Inspecteurs : 67 emplois ; médiateur : 1 emploi ; chefs de SRFD : 7 emplois selon le nombre d'établissements et d'apprenants dans l'enseignement technique public et privé

### Groupe 2

- Echelon spécial (HeB): enseignement supérieur : 5 emplois
- Hors échelon spécial (HeA) : adjoint au médiateur : 1 emploi ; chefs de SFRD : 4 emplois selon le nombre d'établissements et d'apprenants dans l'enseignement technique public et privé

### Groupe 3

- Echelon spécial (HeA) : chargés de mission DGER : 4 emplois ; Chefs de SRFD : 2 emplois ; chefs de SFD : 7 emplois ; Adjoint aux chefs de SRFD : 7 emplois

Le statut d'emploi concernerait au total 690 personnes. L'état des lieux basé sur les informations de la rentrée 2018 donne la répartition suivante :

- \* 412 directeurs dans des EPL
- \* 30 directeurs hors EPL (chefs SRFD, 5 dans l'enseignement supérieur et l'administration centrale)
- \* les équipes d'inspection

Il a été aussi intégré 140 nouveaux agents dans le nouveau statut d'emploi.

## Chartes de gestion

### 1. Pour les inspecteurs de l'enseignement agricole

Philippe Vincent, doyen de l'inspection de l'enseignement agricole, indique que la charte spécifique aux inspecteurs n'est pas encore finalisée. Pour ce métier fondé sur l'expertise et la spécificité, il est important que la charte intègre la notion d'indépendance de l'inspection qui est une disposition réglementaire, un cadre de gestion national ainsi que la sécurisation des parcours des inspecteurs.

#### Trame de Charte en cours de préparation

Elle doit définir une typologie des emplois d'inspecteurs (domaine, approche capacitaire). Les modalités de recrutement seront spécifiées pour les primo-accédants (mise en place de commissions) et les inspecteurs ayant déjà une expérience permettant une certaine responsabilité et/ou expertise (un entretien avec le doyen ou le DGER). La charte devra clarifier la formation, l'accompagnement dans l'emploi ainsi que le parcours des inspecteurs.

Des réunions de travail sont prévues avec les représentants des inspecteurs pour finaliser la charte afin d'aboutir à une publication simultanée avec la charte des agents autres que les inspecteurs.

Le cas des 25 chargés de mission d'inspection qui ne figurent pas dans le statut d'emploi a été évoqué. Ce sont en général des enseignants qui, au delà de leurs heures d'enseignement, sont payés sur des HSA (heures supplémentaires annuelles) pour faire l'intérim d'inspecteurs, participer à certains rendez-vous de carrière (le même dispositif existe dans l'Éducation Nationale). Ils déchargent quelques activités des inspecteurs.



## 2. Pour les autres agents du statut d'emploi

### Trois modalités de recrutements

- pour les postes de directeur et directeur adjoint :
  - niveau régional : dossier et entretien avec le DRAAF
  - niveau national : le DGER propose, avec l'avis de l'IGAPS, au SG le candidat retenu
- pour les postes de directeurs de centre intégrés dans le statut d'emploi
- pour les postes en services déconcentrés, administration centrale et enseignement supérieur : selon la procédure actuelle de mobilité.

Un comité de suivi de la charte sera mis en place au niveau national, sous format CTEA où SRFD et DGER sont aussi électeurs.

### Modalités de formation et d'accompagnement

L'accompagnement porte sur :

- l'accompagnement des directeurs adjoints lors de la première prise de fonctions (formation, tutorat, APF)
- l'accompagnement des directeurs (D1) nommés pour la première fois (formation, APF)

### Modalités de déroulement de carrière

Ses modalités intègrent : la progression de parcours, l'évaluation, le conseil de carrière (hors et dans le statut d'emploi), l'entretien avec l'IGAPS et le suivi individuel par la délégation à la mobilité et aux carrières.

Les organisations syndicales s'interrogent sur l'impact de la parution du décret sur les promotions 2019, en principe rétroactives au 1<sup>er</sup> septembre, qui doivent être examinées lors d'une CCP prévue le 28 novembre. Laurence Venet-Lopez indique que les promotions étant rétroactives au 1<sup>er</sup> septembre, donc avant la parution du décret, il n'y aura pas de souci pour réunir la CCP le 28 novembre.

A noter que pour les départs à la retraite, le sujet est différent car il faut rester 6 mois pour bénéficier de la promotion.

### Reconduction et fin de détachement :

Le détachement est renouvelable une fois. La reconduction est possible sur demande de l'agent 3 mois avant la fin des 4 ans. La fin de détachement peut s'opérer à la demande de l'agent dont le poste est « préservé » 2 ans, mais elle peut aussi intervenir sur demande de l'administration.

### Profil de poste

Les organisations syndicales s'inquiètent de candidatures pour diriger un EPL, de personnes hors EPL n'ayant pas le profil nécessaire, qui pourraient demander leur rattachement au statut grâce à leur déroulé de carrière. Pour garantir le sérieux et la pérennité de l'EA, il ne faudra retenir que des gens compétents.

L'administration reste ouverte aux propositions des organisations syndicales dans ce sens.

Pour Jean-Louis Tronco, le vivier externe est important, l'ambition d'être ouvert vers l'extérieur vise à enrichir les parcours de carrière, améliorer la fluidité en interministériel.

**Le prochain groupe de travail aura lieu en octobre en format CTM sur les deux chartes de gestion. Un éclairage sur les mobilités sera également réalisé.**