



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Charte de gestion des inspecteurs de l'enseignement agricole sous statut d'emploi de cadre de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole

Le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles se substitue aux statuts spécifiques aux emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (décret n°91-921 du 12 septembre 1991) et aux inspecteurs de l'enseignement agricole (décret n°2003-273 du 25 mars 2003).

Il s'inscrit dans le cadre général de la modernisation de la fonction publique. Il tient sa cohérence par le regroupement dans le même cadre d'une large part des personnels garants aux différentes échelles territoriales de la diffusion et de l'application des politiques publiques portées par le Ministère, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Il vise également à ouvrir des parcours de carrière attractifs et diversifiés aux personnels de l'enseignement agricole, en s'appuyant d'une part sur la diversité et la complémentarité des métiers intégrés dans le statut et, d'autre part, sur un renforcement de la visibilité interministérielle.

Parmi les agents concernés par le statut d'emploi, les inspecteurs de l'enseignement agricole présentent des caractéristiques particulières, liées à un métier principalement fondé sur l'expertise. Regroupés au sein de l'inspection de l'enseignement agricole, ils exercent des missions qui impliquent des règles de fonctionnement spécifiques, garantissant leur indépendance de jugement. Leurs conditions d'exercice sont fixées par l'arrêté relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection de l'enseignement agricole.

En outre, l'inspection de l'enseignement agricole est une composante de la direction générale de l'enseignement et de la recherche, définie à l'article 2 de l'arrêté du 9 juin 2008 relatif à l'organisation de la direction générale de l'enseignement et de la recherche. Ce positionnement implique une gestion au niveau national.

Compte tenu de ces particularités, une charte de gestion spécifique s'applique aux inspecteurs de l'enseignement agricole.

Cette charte a vocation à expliciter les procédures, mises en œuvre par la direction générale de l'enseignement et de la recherche et le secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture, retenues pour la gestion des inspecteurs de l'enseignement agricole nommés sur ce statut d'emploi,

Elle précise les spécificités et la diversité des emplois d'inspecteurs, les modalités de recrutement, de formation, d'appui, de suivi de carrière proposées aux personnels sur statut d'emploi exerçant à l'inspection de l'enseignement agricole, dans la perspective d'un accompagnement de ces personnels, tant dans l'exercice de leurs missions que pour leur parcours de carrière.

1. Profils d'emplois d'inspecteurs de l'enseignement agricole

Les inspecteurs exercent les missions permanentes dévolues à l'inspection de l'enseignement agricole, à laquelle ils sont affectés, dans les conditions précisées par l'arrêté relatif à son organisation et à son fonctionnement.

Dans ce cadre, les emplois d'inspecteurs de l'enseignement agricole sont adaptés en tenant compte des besoins des missions permanentes de l'inspection, ainsi que de ceux liés au fonctionnement des activités thématiques et des responsabilités particulières.

L'exercice des missions permanentes repose sur l'expertise dans une spécialité relative à l'un des domaines de compétences de l'inspection :

- Inspecteurs du domaine pédagogique,

- Inspecteurs du domaine des établissements et des missions spécifiques de l'enseignement agricole.

Au-delà de cette expertise initiale, qui constitue le fondement du recrutement de tous les primo-entrants à l'inspection, les profils d'emplois peuvent intégrer d'autres composantes, relevant de responsabilités particulières, définies par l'article 3 du décret statutaire :

- assesseur du doyen de l'inspection de l'enseignement agricole
- inspecteur coordonnateur d'activité sectorielle ou thématique

Certains emplois peuvent également nécessiter une expertise approfondie, mobilisable, dans le cadre de l'organisation de l'inspection de l'enseignement agricole, au sein d'un domaine ou d'un groupe transversal. Des référents peuvent ainsi être désignés pour un champ d'expertise donné ou une spécialité particulière.

Ces emplois de référents permettent de valoriser, au bénéfice de l'Institution, l'expertise approfondie acquise par les inspecteurs lors de l'exercice d'un emploi précédent à l'inspection.

2. Modalités de recrutement

2.1. Critères d'éligibilité

Les emplois d'inspecteur de l'enseignement agricole sont classés dans le groupe I du statut défini par le décret 2019-1135.

A ce titre, peuvent être nommés dans ces emplois :

- les fonctionnaires relevant de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classés dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle A et justifiant de cinq ans de services effectifs dans un grade d'avancement,
- les fonctionnaires ayant occupé un ou des emplois du groupe II pendant une durée minimale de trois ans.

Les agents nommés sur un emploi d'inspecteur à compétence pédagogique doivent justifier en outre d'au moins cinq années de service dans des fonctions d'enseignement dans un établissement relevant du service public de l'enseignement.

Conformément à l'arrêté d'organisation de l'inspection, les emplois correspondant à des fonctions particulières (assesseur, inspecteur coordonnateur ou référent) sont dédiés aux membres de l'enseignement agricole.

2.2. Modalités de publication des postes

Toute vacance d'emploi, constatée ou prévisible, fait l'objet d'un avis de vacance publié au bulletin officiel du ministère chargé de l'agriculture ainsi que par voie électronique sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (Place de l'emploi public).

Dans un délai de trente jours à compter de la publication de la vacance au bulletin officiel, les candidatures à l'emploi intéressé sont transmises au ministre de l'agriculture.

2.3. Modalités de dépôt et d'examen des candidatures

2.3.1. Primo-accédants sur un emploi d'inspecteur

2.3.1.1- Composition et modalité du dépôt du dossier de candidature

Le dossier est constitué des pièces suivantes :

- une lettre de motivation adaptée au poste demandé,
- un curriculum vitae,
- la copie du dernier arrêté de situation dans le grade ou l'emploi de détachement,
- l'état des services publics accomplis, certifié par l'autorité hiérarchique (ou le service de gestion administrative),
- le cas échéant, les deux derniers compte-rendu d'entretiens professionnels ou de rendez-vous de carrière
- le dossier de candidature revêtu des avis des supérieurs et des autorités hiérarchiques du poste actuellement occupé.

Il est adressé par la voie hiérarchique au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

2.3.1.2 Modalités d'examen des candidatures

Le directeur général de l'enseignement et de la recherche fonde sa décision de recrutement sur l'avis d'une commission, présidée par un membre du conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, et constituée par :

- Un inspecteur de l'enseignement agricole, et, au minimum :
- Soit un membre d'une inspection générale ou d'un conseil général extérieur au MAA, soit une personnalité qualifiée dans la spécialité de recrutement

L'examen des candidatures permet d'évaluer l'expertise du candidat dans le domaine/la spécialité concernée et son aptitude à la mettre à profit pour exercer les fonctions d'inspecteur.

Il comprend deux phases :

- Une phase d'analyse des dossiers, à laquelle est associée le doyen de l'inspection. Cette phase vise à identifier les candidats retenus pour être convoqués à un entretien,
- Une phase d'entretiens individuels. Chaque candidat retenu à l'issue de la première phase fait l'objet d'un entretien d'une durée maximale de 50 minutes.

2.3.2 Postes à responsabilité particulière (assesseurs et coordonnateurs) ou expertise approfondie (référents)

2.3.2.1 Composition et modalité de dépôt du dossier de candidature

Le dossier est constitué des pièces suivantes :

- une lettre de motivation, mettant en valeur les acquis de l'expérience et l'expertise approfondie nécessaire à l'exercice des fonctions définies,
- un curriculum vitae.

Il est adressé au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

2.3.2.2 Modalités d'examen des candidatures

Le DGER désigne le candidat retenu après avis du doyen de l'enseignement agricole. Le Secrétaire général procède à la nomination.

3. Formation et accompagnement dans l'emploi

Les personnels recrutés sur un emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole font l'objet d'un accompagnement systématique lors de leur prise de fonctions et en cours de carrière. Cet accompagnement intègre des actions d'adaptation à l'emploi (formation, tutorat), et un accompagnement en cours de carrière. Outre les dispositifs spécifiques aux inspecteurs de l'enseignement agricole, les différents éléments mis en place dans le cadre du plan managérial du Ministère peuvent être mobilisés.

3.1. Accompagnement lors de l'accès à l'emploi

3.1.1. Formation initiale

Les inspecteurs bénéficient d'une formation systématique lors de leur première prise de fonction. Cette formation, qui se déroule la première année de leur détachement sur le statut d'emploi, a pour but d'approfondir leur connaissance de l'environnement institutionnel et des politiques publiques qui impactent l'enseignement agricole, de les acculturer au positionnement de l'inspection, à son organisation, aux modalités d'exercice de ses missions, à ses méthodologies et à sa déontologie, et de développer leur maîtrise des outils nécessaires à l'exercice du métier. Cette formation s'inscrit dans un parcours individualisé qui permet de conjuguer des éléments communs à l'ensemble des inspecteurs et des éléments adaptés en fonction du parcours antérieur et des besoins identifiés, notamment dans le cadre du groupe thématique transversal auquel l'inspecteur est intégré.

La durée et les modalités pratiques de la formation sont déterminées par note de service conjointe de la DGER et

du secrétariat général.

3.1.2. Tutorat

Lors de leur prise de fonction sur un premier emploi, les inspecteurs bénéficient du tutorat d'un inspecteur. Cet inspecteur accompagne son nouveau collègue dans sa prise de fonction.

En outre, le coordonnateur auquel l'inspecteur est rattaché veille en particulier à sa bonne intégration au sein de l'inspection.

3.2. Formation continue

Les inspecteurs bénéficient d'un plan de formation professionnelle continue, visant notamment à conforter, développer leur expertise ou préparer à l'accès à de nouvelles fonctions et responsabilités. Ce plan de formation est notamment élaboré au regard des besoins exprimés dans le cadre des entretiens professionnels annuels.

4. Evaluation

Comme tout agent du MAA, les inspecteurs de l'enseignement agricole bénéficient d'un entretien professionnel annuel s'appuyant sur leur fiche de poste.

L'entretien professionnel est conduit par le doyen, un assesseur ou un coordonnateur. Il porte sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'inspecteur, ainsi que sur les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs assignés.

L'entretien professionnel est également l'occasion d'aborder les acquis et les perspectives professionnels, et notamment les champs d'expertise consolidés, ainsi que les besoins en formation de l'inspecteur eu égard aux missions imparties, pour maintenir un haut niveau de compétences. Il permet également d'aborder les questions relatives au parcours professionnel de l'agent. Lors de l'entretien professionnel précédant la fin de la deuxième période de détachement sur un même emploi, une attention particulière est apportée au sujet de la poursuite du parcours professionnel.

Enfin, l'entretien professionnel permet de fixer les objectifs à remplir par l'inspecteur pour l'année à venir, en fonction de ceux assignés par le DGER à l'inspection de l'enseignement agricole, et concourt à mieux accompagner l'inspecteur dans son parcours.

5. Conseil sur le parcours de carrière dans et hors du statut d'emploi

Outre les échanges avec le supérieur hiérarchique dans le cadre des entretiens professionnels, les inspecteurs de l'enseignement agricole peuvent bénéficier d'un appui personnalisé réalisé par le RAPS, en particulier l'IGAPS en charge de la DGER, et la délégation à la mobilité et aux carrières, rattachés au secrétariat général du ministère, pour leur apporter les conseils et orientations sur leur déroulement de carrière tels qu'ils peuvent les souhaiter. A cette fin, un rendez-vous doit être fixé avec la structure concernée (RAPS ou DMC). Le secrétaire général de l'inspection peut apporter son appui aux inspecteurs dans ces démarches.

Ces entretiens permettent, en toute confidentialité, d'envisager des orientations de carrière selon le corps d'origine, et de rechercher les solutions administratives adaptées selon les perspectives envisagées.

6. Gestion des parcours de carrière

Les emplois d'inspecteur de l'enseignement agricole peuvent permettre différentes évolutions de carrière.

Au sein de l'inspection de l'enseignement agricole, l'expertise n'est pas un état statique. Elle se construit, se conforte et se capitalise progressivement.

Les inspecteurs peuvent ainsi, du fait notamment de leur participation à un ou plusieurs groupes thématiques transversaux, valoriser les compétences acquises et l'expertise approfondie en accédant à un nouveau poste adapté de référent, ou à un poste de responsabilité, tel que défini au paragraphe 1 de la présente charte, en application de l'arrêté portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'inspection de l'enseignement agricole.

Ils peuvent également accéder à l'ensemble des emplois de l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles régis par le décret n°2019-1135.

Outre les emplois en établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole, ces emplois concernent un certain nombre de fonctions d'un niveau élevé de responsabilité concourant à l'organisation du service public d'éducation en administration centrale, dans les services déconcentrés ou dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics mentionnés à l'article D.812-1 du code rural et de la pêche maritime.

Par ailleurs, à l'instar des autres agents du MAA, les inspecteurs de l'enseignement agricole sous statut d'emploi peuvent être amenés à candidater sur d'autres fonctions et emplois que ceux régis par le présent statut, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, ainsi que dans les établissements publics administratifs sous tutelle et dans la fonction publique territoriale.

Ils sont éligibles à d'autres statuts d'emploi, et notamment :

- chef de mission, défini par le décret n°2006-9 du 4 janvier 2006,
- sous-directeur d'administration centrale de l'Etat défini par le décret du n° 2012-32 du 9 janvier 2012,
- directeur ou directeur adjoint d'une administration territoriale de l'État défini par le décret n°2009-360 du 31/03/2009.

Lorsque les emplois visés ne correspondent pas à un statut d'emploi, des modalités administratives adaptées selon les situations individuelles (détachement dans un autre corps ou emploi, intégration dans un autre corps) peuvent être mises en œuvre pour faciliter le parcours professionnel de l'agent. Cette disposition peut s'appliquer, le cas échéant, dans un cadre interministériel.

A ces différentes situations, qui illustrent des évolutions de carrière hors du métier initial et de celui du statut d'emploi, s'ajoute celle du retour au corps d'origine. Dans ce cas, les règles habituelles de la gestion du corps sont appliquées.

7. Groupe de concertation

Il est organisé au niveau national un groupe de concertation permanent, présidé par le doyen et constitué de ses assesseurs, du secrétaire général et dix inspecteurs, désignés par les organisations syndicales qui les représentent. Ce groupe permet d'échanger sur l'ensemble des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection.

Une réunion annuelle du groupe de concertation se tient en présence du DGER, du délégué à la mobilité et aux carrières et d'un représentant du SRH. En tant que de besoin, d'autres réunions peuvent être organisées dans cette configuration.

8. Reconduction et fin de détachement

8.1. Reconduction dans l'emploi

Trois mois au moins avant l'échéance du premier détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions. Le renouvellement sur un même emploi ne peut être prononcé que pour une durée maximale de quatre ans.

Le renouvellement est proposé par le doyen au DGER, en fonction notamment de l'entretien professionnel de l'année précédant la fin de la première période de détachement. Le DGER propose le renouvellement au Secrétaire Général.

8.2. Fin de détachement à l'initiative de l'agent

L'agent peut à tout moment demander la fin de son détachement sur l'emploi qu'il occupe. Il doit le faire 3 mois avant la date de départ envisagée.

Si cette demande intervient dans les 2 premières années, l'agent peut solliciter un retour sur le poste préservé lorsqu'il occupait des fonctions d'enseignement ou d'éducation au sein du MAA. Il en fait la demande auprès du SG et de la DGER. Si cette demande se fait au cours de la deuxième année, elle doit intervenir avant le déclenchement des opérations de mobilité des agents du corps dont il relève (titulaires et contractuels).

Si la demande intervient après la deuxième année de détachement, l'agent participe au cycle de mobilité des agents

titulaires du corps dont il relève. Si l'agent appartient à un corps enseignant ou assimilé son affectation se fera lors de la rentrée suivante.

8.3. Fin de détachement à l'initiative de l'administration

L'administration peut à tout moment demander qu'il soit mis fin au détachement de l'agent sur l'emploi qu'il occupe. Elle doit le faire dans un délai raisonnable pour permettre à l'agent de participer aux campagnes de mobilité organisées pour son corps d'origine. Si cette décision intervient dans les 2 premières années, l'agent peut demander à revenir sur le poste pré-réserve lorsqu'il occupait des fonctions d'enseignement ou d'éducation au sein du MAA.

La décision de l'administration se fonde notamment sur la manière de servir de l'agent et l'atteinte des objectifs fixés par le CREP.

8.4. Dispositions spécifiques pour les agents en fin de carrière

Si un agent qui occupe un des emplois du statut se trouve, à l'issue d'une période de détachement huit ans dans un même emploi, dans la situation d'obtenir, dans un délai inférieur à deux ans, la liquidation de ses droits à pension au taux maximum défini par son régime de retraite, une prolongation exceptionnelle de détachement dans le même emploi peut lui être accordée, dans l'intérêt du service et sur sa demande, pour le délai correspondant et dans la limite de deux ans.

Cette même faculté est offerte à un fonctionnaire se trouvant à moins de deux ans de la limite d'âge qui lui est applicable.

Annexe 1 : Textes réglementaires

- Décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles
- Arrêté du 14 novembre 2019 fixant le nombre des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles
- Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles
- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 relative Guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

CTM - 7 janvier 2020