



**Communiqué suite au groupe de travail  
suivi de la charte de gestion des personnels  
d'encadrement des EPLEFPA  
19 janvier 2022**

Jean-Christian Blandie, Fabrice Henry,  
Christine Heuzé, France Thomas  
représentaient **FO Agriculture**

Ce groupe de travail était animé par la DGER et le SRH.

**Ordre du jour :**

1/ Bilan de la mobilité 2021

2/ Information sur l'évolution de l'arrêté liste du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

3/ Questions diverses charte de gestion

En préambule, **FO** a fait le constat que le statut d'emploi n'a pas amélioré la situation des personnels de direction. Il y a un manque de formation par rapport aux compétences attendues (par exemple compétences juridiques, en gestion des conflits, en communication, en commercialisation ou encore en gestion financière). Les personnels de direction ont peu ou pas d'aide. Des directeurs héritent de la situation financière antérieure et ne s'en sortent pas.

Ils manquent aussi d'accompagnement à la prise de fonction et en cours d'exercice. Des directeurs n'ont pas de lettre de mission, ou pas d'entretien professionnel.

Au nom de l'autonomie des personnels de direction et des établissements, il y a en réalité un transfert de charge des SRFD. Il est attendu que le directeur soit le représentant de l'enseignement agricole, public et privé, auprès du DASEN ou de ses interlocuteurs sur le territoire.... Ces missions supplémentaires apparaissent parce que des postes ont été supprimés dans les DRAAF/ SRFD.

Au nom de cette autonomie, il manque de discours clair, d'harmonisation et de consigne données par les DRAAF. Il en découle un manque de cohérence, sur l'ouverture des formations, par exemple, sur la stratégie...Cela s'est traduit dans le cadre de la crise Covid, par exemple et le protocole a été interprété de façon différente selon les établissements, à l'échelle d'une même région ou de départements mitoyens.

En conséquence, la situation s'est dégradée depuis ces dernières années. Des collègues se retrouvent en difficulté. Certains retournent à leur métier d'enseignant ou se réorientent. Combien ? comment ? La question de la réactualisation du RIFSEEP, engagement du ministre, se pose aussi.

**1/ Bilan de la mobilité 2021**

**FO** s'interroge : combien de débutants ont pris des postes ? Combien sont encore en poste ? Combien ont abandonné ? Nous souhaiterions avoir un état des lieux.

De plus, derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes candidats qui ne savent pas toujours pourquoi leur candidature n'est pas retenue. La charte de gestion prévoit que les agents ont accès à leur classement et aux explications des SRFD. Mais souvent il y a un manque de courage pour expliquer pourquoi leur candidature n'est pas retenue. Il faut permettre aux candidats qui seraient considérés comme « non compétents » et sont écartés de comprendre et de se réorienter.

Des candidats restent sans poste. Des postes restent sans candidats. Il y a un manque de transparence.

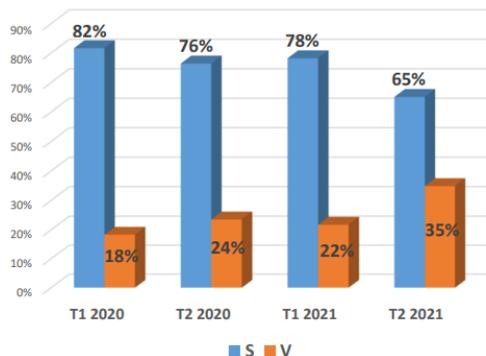
Bilan des deux dernières rentrées scolaires :



### Comparaison entre les 2 appels à candidatures pour les RS 2020 et 2021

=> Les indicateurs de vacance

	2020		2021	
	T1	T2	T1	T2
S (susceptible vacant)	276	224	230	127
V (vacant)	62	69	64	68
<b>totaux</b>	<b>338</b>	<b>293</b>	<b>294</b>	<b>195</b>

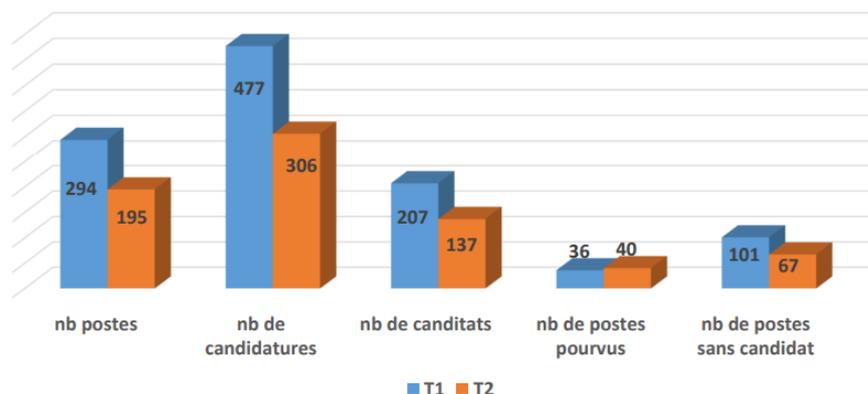


CT suivi de la charte de gestion des personnels d'encadrement FAT - 10 janvier 2022



### Comparaison entre les 2 appels à candidatures pour la RS21

=> Les candidatures



L'administration répond qu'en 2021, 67 postes sont restés sans candidats à l'issue du 2<sup>e</sup> tour. Cette année un 3<sup>e</sup> tour a été organisé. Il ne sera plus nécessaire de candidater au 1<sup>er</sup> tour pour pouvoir participer au 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> tour.

Un dispositif de découverte du métier a été mis en place. Il y a un appui à la prise de fonction et des formations. L'administration déplore que les formations soient peu suivies. Il y a aussi la possibilité d'être accompagné par un tuteur.

**FO** demande la réinstauration du stage d'immersion.

L'administration explique que l'accompagnement à la mobilité et, à la mobilité pour les agents sur le point d'atteindre les 8 ans sur leur poste en amont, est fait. Les situations individuelles sont prises en compte. Peu d'agents se retrouvent en échec et que ces situations sont détectées, traitées et accompagnées, pour une sortie honorable.

L'administration souligne aussi la progression du nombre de femmes sur les postes de directions, notamment sur les postes d'adjoints. Une action est menée par les DRAAF et les SRFD auprès des femmes avec un accompagnement dans la prise de fonction.

Selon l'administration, du fait du nouveau statut, l'enseignement agricole gagne en visibilité et les candidatures externes augmentent.

Les chiffres montrent que les ¾ des recrutements se font parmi les enseignants et CPE.

Pour FO, il y a un intérêt à ce que les directeurs sachent ce qu'est l'enseignement et un établissement. Mais ces agents, issus des corps d'enseignants et de CPE, rencontrent un problème de formation. Ces chiffres montrent aussi que le statut reste peu attractif pour les corps d'encadrement. (IAE par ex.). Or les compétences en management ou en gestion sont de plus en plus nécessaires. C'est bien d'avoir de la complémentarité dans les équipes.

Quant aux contractuels, FO souhaiterait connaître leur répartition en fonction des différents types de postes (D1, D2, D3, D4). Un contractuel peut-il être sous statut ? quelle est sa rémunération ? son indemnitaire ? Des contrats trop courts ne permettent pas aux agents de se projeter.

L'administration répond que des contrats de 3 ans peuvent être conclus, souvent après un premier contrat d'un an, à la discrétion des DRAAF.

Il n'a y pas de corps pour titulariser les agents. Il faut les inciter à passer un concours d'IAE ou d'enseignant. La CDIsation répond aux règles générales.

Pour les personnels enseignants ou CPE, la progression dans leur carrière inactive continue, selon les lignes de gestion du ministère. Tout le monde doit pouvoir découler sa carrière sur 2 grades. Les promotions hors quotas ne sont pas possibles.

Des groupes de travail sont prévus prochainement sur la rémunération des contractuels.

## 2/ arrêté liste

	D1		D2		D3		D4		Dir CFA/CFPPA /CFA&CFPPA		DEA/DAT	
	nb tot	dét.	nb tot	dét.	nb tot	dét.	nb tot	dét.	nb tot	dét.	nb tot	dét.
I	32	32										
I ES	3	3										
II	108	108	46	43								
II ES	26	26										
III			77	67	45	29	13	10	56	21	86	17
III ES			77	73								
<b>totaux</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>200</b>	<b>183</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>86</b>	<b>17</b>
<b>Pourcentages</b>		<b>100%</b>		<b>91,50%</b>		<b>64,44%</b>		<b>76,92%</b>		<b>37,50%</b>		<b>19,77%</b>

100% des D1 et 91,5% des D2 sont détachés dans l'emploi. Ce taux est réduit à 19,77% pour les DEA/DAT

L'administration précise que, suite à la mise en œuvre du statut d'emploi, des agents ne souhaitant pas faire mobilité sont restés hors statut et donc hors indemnitaire. L'évolution de l'arrêté liste ne fera pas l'objet de communication à ce stade. La révision du classement des établissements est prévue dans l'année civile. L'arrêté liste évoluera en conséquence rapidement. Un groupe de travail est prévu sur la 2<sup>e</sup> tranche du RIFSEEP.

### Le coup de feu permanent !

Alors que le métier est devenu de plus en plus difficile, pour FO, ce bilan montre bien que le statut a fragilisé les personnels de direction, notamment dans le contexte pandémique. Au-delà de la transmission des chiffres, FO continue de revendiquer un statut de corps, davantage de transparence dans la mobilité et un meilleur accompagnement à la prise de poste.