

1. Bilan des mobilités des directeurs 2024

Ce GT était présidé par le Sous-Directeur des établissements, des dotations et des compétences de la DGER.

France Thomas, Jean-Christian Blandie et Jean Pierre Naulin représentaient FO A.

La DGER a tenu à préciser que le terme "mobilité" utilisé pour désigner les changements de poste dans l'enseignement agricole est en réalité inapproprié. En effet, il s'agit plutôt de la coordination d'opérations de recrutement sur des emplois fonctionnels, en veillant à ce que l'ensemble soit cohérent. On ne peut donc pas véritablement parler de mobilité dans ce contexte, car le processus se base principalement sur le choix des agents dont les compétences correspondent le mieux aux attentes spécifiques de chaque poste.

Elle a également souligné que chaque fonction, en fonction des établissements concernés, peut nécessiter des compétences particulières, ce qui rend ces recrutements différents des mouvements de mobilité classique, tels qu'ils existent pour les enseignants. Concernant les nominations aux postes de directeurs adjoints, la DGER a précisé que celles-ci se font sur proposition du directeur de l'établissement, mais que cette décision passe ensuite par toute une chaîne de validation. Cette validation remonte jusqu'au Directeur général de l'enseignement et de la recherche, qui propose ensuite les affectations à la Secrétaire générale et, enfin, au service des ressources humaines.

Elle a conclu en indiquant que, bien que des questions aient été soulevées au cours du groupe de travail sur d'autres sujets, notamment sur les salaires, il n'y avait pas de réponse immédiate à apporter. Ces points seront abordés une fois les bilans de mobilité effectués et lors de la présentation du référentiel de rémunération des personnels contractuels affectés à des fonctions de direction.

1. Volumétrie des publications des postes et des candidatures :

La campagne de mobilité 2024 pour les postes de direction a suivi une structure comprenant deux tours de campagne, du 14 mars au 6 juin, suivis de deux périodes de "fil de l'eau" durant l'été, dont les derniers résultats ont été publiés le 20 août. Une nouveauté cette année est l'ajout d'un "fil de l'eau" complémentaire en novembre, avec une parution de la note de mobilité prévue pour le 21 novembre. Ce nouveau cadre permet d'avoir une production statistique inédite pour la filière direction, offrant ainsi une base de référence qui facilitera la comparaison des données pour les prochaines années et l'observation des évolutions éventuelles dans cette filière.

- **Publications :**

Pour cette campagne, en additionnant les tours de campagne et les périodes de "fil de l'eau", 810 publications ont été recensées. Il est important de noter qu'il s'agit de publications, et non de postes publiés, car un même poste peut être re-publié jusqu'à quatre fois au cours des différents tours. La majorité des publications a eu lieu lors des deux premiers tours de campagne au printemps. Comparativement à l'année dernière, où il y avait 809 publications réparties sur cinq périodes de "fil de l'eau", cette année, ce nombre a été atteint avec seulement deux "fils de l'eau". Cela montre que les tours de campagne et les "fils de l'eau" ont été plus efficaces, avec un meilleur taux de recrutement.

Le nouveau “fil de l'eau d'automne” offre également plus de flexibilité et de possibilités pour gérer des cas particuliers au cours de l'année.

Pour **FO A**, cette stagnation révèle une faible évolution dans le nombre de postes publiés, malgré des besoins de plus en plus pressants dans certains établissements. De plus, la nécessité de publier à plusieurs reprises les mêmes postes témoigne des difficultés croissantes de recrutement et du manque d'attractivité du statut d'emploi, qui peine à susciter l'intérêt des candidats.

- **Nombre de postes publiés :**

- En 2024, 424 postes ont été publiés, répartis de la manière suivante :
 - Directeur : 85 postes
 - Directeur adjoint FIS : 124 postes
 - Directeur adjoint FPA : 27 postes
 - Directeur d'exploitation agricole : 112 postes
 - Directeur adjoint d'exploitation : 8
 - Directeur de CFA : 13
 - Directeur de CFA / CFPPA : 12
 - Directeur de CFPPA : 39

Sur les 810 publications, 424 postes ont été réellement publiés. Bien que le nombre de candidats ait augmenté par rapport à l'année précédente, le nombre de candidatures, c'est-à-dire de vœux exprimés, a diminué. Cependant, ce phénomène a permis un meilleur ciblage des candidatures, grâce à un travail de préparation plus poussé des directeurs d'établissement, des SRFD, et de la DGER, ainsi que de la personne responsable du parcours et des compétences.

En conclusion, cette campagne de mobilité 2024 a permis d'améliorer l'efficacité des publications et des recrutements tout en posant de nouvelles bases pour une gestion plus flexible des mobilités futures.

FO A constate un nombre de postes importants pour les directeurs adjoints FIS, suivie de près par celle des directeurs d'exploitation agricole, ce qui reflète la complexité grandissante dans la gestion des établissements et des exploitations. En ce qui concerne les directeurs d'exploitation, FO A est convaincue que l'obligation de mobilité désormais imposée aux DEA/DAT, risque de déstabiliser encore davantage les exploitations et les ateliers de nos établissements, dont l'exemplarité est pourtant essentielle à la qualité pédagogique des formations et à l'équilibre budgétaire des EPL.

- **Candidatures :**

- En 2024, 436 candidats ont postulé pour 737 candidatures en 2 tours, soit une baisse des vœux par candidat (1,69 vœux en moyenne contre 2,14 en 2023).

FO A sait pas les retours des ses adhérents, que la baisse du nombre de vœux par candidat signifie un resserrement des perspectives ou un désintérêt croissant pour certains postes, nécessitant une réflexion sur les freins à la mobilité.

2. Bilan des résultats de mobilité :

À l'issue de la campagne de mobilité 2024, un total de 12 postes est resté vacant. Ces postes sont répartis par fonction, et le troisième “fil de l'eau” à venir devrait permettre de combler certaines de ces vacances, notamment en ce qui concerne les départs de directeurs en cours d'année. Ce troisième “fil de l'eau” apportera probablement une meilleure stabilité aux EPL (établissements publics locaux), qui pourront bénéficier de cette nouvelle opportunité de recrutement.

- Pour les postes de directeurs, 42 postes ont été pourvus. Parmi ceux-ci, 22 postes avaient été initialement publiés sous la forme de V (vacant), tandis que 20 postes étaient publiés sous la forme de SV (susceptible d'être vacant).
- Un tiers des postes pourvus étaient initialement publiés sous forme de SV, ce qui démontre l'importance et la pertinence de ce type de publication dans les chaînes de mobilité. Cela permet en effet de combler immédiatement la vacance d'un poste qui se libère en cours de campagne grâce à une chaîne de mobilité.

Concernant les périodes de "fil de l'eau" estivales, 69 postes ont été pourvus, un chiffre identique à celui de l'année dernière, malgré un nombre réduit de "fils de l'eau" (deux cette année contre cinq l'année précédente). Cela illustre à nouveau l'efficacité accrue des publications et la meilleure pertinence des candidatures.

• Résultats :

✓ Directeurs :

- 24 postes pourvus au 1^{er} tour, 13 au 2nd tour, 14 au 1^{er} fil de l'eau et 4 au 2^{ème} fil de l'eau. Environ 52 % des postes ont été pourvus lors du 1^{er} tour, et 48 % dans les autres phases. Le taux de rendement des publications est de 0,49.

✓ Directeurs adjoints FIS :

- 29 postes pourvus au 1^{er} tour, 28 au 2nd tour, 7 au 1^{er} fil de l'eau, et 7 au 2^{ème} fil de l'eau. Environ 46 % des postes ont été pourvus lors du 1^{er} tour, et 54 % dans les autres phases.

✓ Directeurs adjoints FPA :

- 6 postes pourvus au 1^{er} tour, 7 au 2nd tour, 1 au 1^{er} fil de l'eau et 1 au 2^{ème} fil de l'eau. 71 % des postes ont été pourvus au 1^{er} tour et 29 % dans les autres phases.

✓ Directeurs d'exploitation agricole / d'atelier technologique :

- 28 postes pourvus au 1^{er} tour, 18 au 2nd tour, 22 au 1^{er} fil de l'eau, et 37 au 2^{ème} fil de l'eau. Environ 90 % des postes ont été pourvus au 1^{er} tour et 10 % dans les autres phases.

✓ Directeurs de CFA :

- 3 postes pourvus au 1^{er} tour, 1 au 2nd tour, 4 au 1^{er} fil de l'eau, et 2 au 2^{ème} fil de l'eau. 90 % des postes ont été pourvus au 1^{er} tour et 10 % dans les autres phases.

✓ Directeurs de CFPPA :

- 9 postes pourvus au 1^{er} tour, 6 au 2nd tour, 5 au 1^{er} fil de l'eau et 3 au 2^{ème} fil de l'eau. 96 % des postes ont été pourvus lors du 1^{er} tour, et seulement 4 % dans les autres phases.

Sur l'ensemble des postes publiés, **71 %** ont été pourvus au 1^{er} tour et **29 %** ont été pourvus lors des autres phases. Cela souligne une tendance à pourvoir la majorité des postes dès le premier tour, mais avec une proportion non négligeable de postes pourvus ultérieurement. Le taux global de rendement des publications est de **0,60**, indiquant que pour chaque poste publié, environ **60 %** sont pourvus.

FO A souligne que l'intégration des DEA / DAT dans le statut d'emploi a dû engendrer une augmentation substantielle du nombre de postes publiés. Certains directeurs ont repostulé sur leur poste. Étaient-ils dans l'obligation de postuler dès cette année ?

• Régionalisation des postes :

Un bilan des résultats de la campagne de mobilité 2024 a été présenté par région, détaillant le nombre de postes publiés et le nombre de postes pourvus. Ce bilan permet de mieux comprendre les disparités régionales en matière de pourvoi de postes dans l'enseignement public agricole.

Ces données constituent une base importante pour, à moyen terme, identifier les régions nécessitant un travail de développement de l'attractivité. Parmi les actions possibles, il a été suggéré d'améliorer les fiches

de poste, afin de rendre les offres plus attractives, et de valoriser davantage les métiers d'encadrement. Cela pourrait contribuer à attirer plus de candidats qualifiés, en particulier dans les régions où les postes restent vacants plus longtemps.

L'objectif est d'optimiser la gestion des ressources humaines à l'échelle nationale, en veillant à mieux équilibrer le pourvoi des postes dans toutes les régions.

Bilan des résultats de la campagne par région

	Poste publiés	Postes pourvus	% des postes publiés pourvus lors de la campagne 2024	Nombres de poste restés sans candidature sur les 2 tours
Auvergne-Rhône-Alpes	62	46	74%	10
Bourgogne-Franche-Comté	42	23	55%	11
Bretagne	21	12	57%	7
Centre-Val de Loire	16	11	69%	3
Corse	4	4	100%	0
Grand Est	41	19	46%	11
Guadeloupe	1	1	100%	0
Guyane	2	2	100%	0
Hauts-de-France	19	15	79%	6
Îles-de-France	9	6	67%	0
Martinique	7	4	57%	2
Mayotte	2	2	100%	0
Normandie	23	11	48%	7
Nouvelle-Aquitaine	62	32	52%	21
Nouvelle Calédonie	3	2	67%	0
Occitanie	62	31	50%	20
Pays de la Loire	19	14	74%	6
Polynésie	1	1	100%	0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21	15	71%	0
La Réunion	2	1	50%	0
Wallis & Futuna	1	1	100%	0

Sur les mobilités du 1er et 2nd tour de la campagne 2024, 130 (dont 57 renouvellements sur poste) sont des mobilités intra-régionales contre 54 inter-régionales. Cependant, toutes les mobilités n'ont pas pu être comptabilisées précisément, notamment pour les agents externes recrutés via le "fil de l'eau", dont l'origine géographique n'est pas toujours connue. Cela explique une légère discordance entre le nombre total de mobilités et les données exactes sur l'origine des agents.

FO A constate la forte proportion de mobilités intra-régionales notamment motivées par des contraintes familiales. Par ailleurs, certaines régions comme le Grand Est, la Normandie, et la Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté... rencontrent des difficultés à attirer des candidats. **FO A** s'interroge sur la prise en compte de ces réalités dans la gestion de carrière des directeurs, et si des incitations sont en cours de réflexion pour encourager les directeurs à postuler dans ces régions en tension.

3. Bilan des évolutions de parcours

Les statistiques sur l'évolution des parcours professionnels des personnels de direction montrent une répartition intéressante des mouvements au sein de ces fonctions. Le tableau présenté met en évidence plusieurs tendances :

- ❖ 17 adjoints à la formation initiale scolaire ont repris un poste similaire, montrant ainsi une continuité importante dans leurs parcours.
- ❖ 21 adjoints ont, quant à eux, évolué vers des fonctions de directeur d'EPL, ce qui indique une certaine mobilité au sein des fonctions de direction.

Ces résultats soulignent à la fois une stabilité dans l'emploi occupé et des opportunités d'évolution, notamment grâce à la révision du statut d'emploi. Le décret du 16 avril dernier a permis d'assouplir les règles d'accessibilité aux différents groupes du statut d'emploi, facilitant ainsi la progression des agents vers d'autres fonctions tout en conservant leur statut et leur détachement. Cette réforme a donc ouvert de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle pour les agents dans les fonctions de direction.

- **Mobilité interne :**

La fonction de directeur adjoint FIS se distingue par son rôle de tremplin vers les postes de D1. En effet, 17 D2 sont devenus D1 en 2024. Cela reflète une stratégie de carrière classique au sein des EPLEFPA, où les directeurs adjoints FIS ont des opportunités pour accéder aux fonctions de D1. À contrario, les autres fonctions de directeur (exploitation, CFA, CFPPA...) connaissent peu de mobilité interne.

Une analyse a été menée sur l'origine des personnes nommées à des postes de direction, en particulier les CPE et les enseignants. Voici les principaux éléments qui en ressortent :

- ❖ 27 enseignants et 5 CPE ont été nommés à des postes de direction pour la première fois en 2024. Ce chiffre marque une légère augmentation par rapport à l'année précédente, où 24 enseignants et CPE avaient été nommés.
- ❖ Le diagramme montre que la majorité des enseignants s'orientent vers des postes de directeurs adjoints à la formation initiale scolaire.
- ❖ L'assouplissement du décret, comme mentionné précédemment, a contribué à réduire significativement le nombre d'agents nommés en tant que faisant fonction. En effet, ce nombre est passé de 33 en 2023 à 15 en 2024, soit une diminution de plus de 50 %. Cela permet une plus grande stabilité pour le personnel encadrant, nommé dans le cadre du statut d'emploi.

- **Contractuels :**

Une nouveauté cette année est que les contractuels ont pu participer dès le premier tour de la campagne, en respectant les règles de priorité par rapport aux agents titulaires. Ces nominations, dès le premier tour, sont établies pour une durée de trois ans. Cela a permis à certains établissements de bénéficier d'une meilleure stabilité des équipes et d'anticiper plus efficacement la rentrée scolaire

Après le 1^{er} septembre 2024, 217 directeurs contractuels sont en poste dans les EPLEFPA, répartis sur les différents établissements.

Les données montrent un suivi des mobilités pour les directeurs contractuels durant la campagne 2024 :

- 63 directeurs contractuels ont été reconduits sur leur poste.
- 13 directeurs contractuels ont changé de poste par mobilité interne.
- 38 directeurs contractuels ont été primo-recrutés pour des fonctions de direction.

La répartition par tour et fils de l'eau est la suivante :

- T1 (1^{er} tour) : 46 directeurs reconduits sur poste, 2 en mobilité, et 6 primo-recrutés.
- T2 (2^{ème} tour) : 14 reconductions, 5 mobilités, et 9 primo-recrutements.
- 1^{er} fil de l'eau : 3 reconductions, 4 mobilités, et 13 primo-recrutements.
- 2^{ème} fil de l'eau : aucune reconduction, 2 mobilités, et 10 primo-recrutements.

Quelle était la situation en 2023 ?

S'il y a une hausse en 2024 **FO A** pense que cette situation reflète probablement la difficulté à recruter suffisamment de directeurs titulaires, notamment en raison des conditions de travail peu attractives.

- **Bilan par genre :**

Sur l'ensemble des nominations 102 femmes ont été nommées, contre 151 hommes, ce qui représente une répartition de 60 % d'hommes contre 40 % de femmes. Cela pourrait constituer un axe de réflexion pour équilibrer davantage la répartition des nominations par genre à l'avenir.

FO A constate que ces chiffres révèlent un écart persistant entre les sexes, notamment dans les fonctions de haute direction. Il est nécessaire de réfléchir à des actions concrètes pour améliorer l'accès des femmes à ces postes et les rendre plus attractifs, en favorisant une plus grande équité dans les opportunités de carrière. La question sera évoquée lors du premier bilan du plan d'action de la charte égalité professionnelle 2024-2026 du MASAF.

- **Transparence et classement :**

Pour **FO A**, le processus de classement des candidats et la publication des résultats suscitent des critiques, notamment en termes de transparence et de communication autour des décisions finales.

Pour **FO A** il est important de développer des mesures pour améliorer la transparence du processus de recrutement et permettre aux agents de mieux comprendre leurs résultats et les priorités retenues. Aussi, **FO A** dénonce le manque de transparence sur le respect réel des règles de prise en compte des priorités de mutation, des situations individuelles spécifiques décrites dans les LDG ainsi que l'intérêt collectif visant à permettre au plus grand nombre d'agents de pouvoir effectuer une mobilité sur un poste souhaité.

- **Formation et tuilage :**

FO A suggère que la formation des nouveaux directeurs est insuffisante, notamment pour ceux venant d'autres ministères ou services. L'absence de "tuilage" (période de transition entre deux directeurs) accentue les difficultés pour les nouveaux arrivants.

FO A demande à ce que les dispositifs de formation et de tuilage soient renforcés pour garantir une prise de poste plus sereine et éviter des échecs, des départs précipités et de la souffrance au sein des équipes.

Ensemble des réponses apportées par l'administration aux questions posées par FO A :

Au cours de ce groupe de travail, de nombreuses questions ont été posées. L'administration a apporté les réponses suivantes :

- 1. Répartition par genre dans les postes de direction :** L'administration a présenté les chiffres concernant les affectations sur les postes de directeurs d'établissement, révélant que 16 femmes et 26 hommes ont été nommés sur ces postes en 2024. Bien que ce déséquilibre persiste, il a été souligné que la répartition sur les postes de directeurs adjoints formation initiale scolaire (DAFIS) est plus équilibrée, avec un nombre similaire d'hommes et de femmes. Concernant les postes de direction de haut niveau (groupe 1, échelon spécial), il y a actuellement deux femmes à la tête d'établissements (Seine-Maritime et Bordeaux) contre un homme à Pau, ce qui montre une amélioration pour l'accès des femmes à ces fonctions élevées.
- 2. Vacances des postes de direction :** Les postes vacants dans les établissements sont dus à plusieurs raisons :
 - Absence de candidats qualifiés sur plusieurs tours de campagne.
 - Départs tardifs, comme celui d'une directrice en septembre, peu après la rentrée scolaire, qui a quitté son poste pour un autre ministère, créant une vacance inattendue.
 - Départs à la retraite où les agents peuvent utiliser leur compte épargne temps (CET), créant une période de vacances pouvant durer jusqu'à quatre mois. Durant cette période, il n'est pas possible de nommer un nouveau directeur tant que l'emploi n'est pas officiellement libéré.
 - ...
- 3. Sortie du statut d'emploi :** L'administration a reconnu que, dans certains cas rares, des agents peuvent être sortis de leur statut d'emploi. Cela peut se produire dans des situations spécifiques où il est jugé préférable que l'agent change de poste. Toutefois, ces cas sont très marginaux et sont gérés avec une attention particulière pour accompagner les personnes concernées dans leur transition.
- 4. Manque de transparence et priorités :** Plusieurs directeurs ont signalé un manque de transparence dans les processus de classement lors de la mobilité, ne comprenant pas pourquoi leur candidature n'a pas été retenue. L'administration a rappelé que tous les candidats ont le droit de demander des informations sur leur classement et des explications sur leur non-sélection. Concernant les priorités légales, il a été clarifié qu'elles ne s'appliquent pas aux emplois fonctionnels comme ceux de directeur ou directeur adjoint. Les candidatures sont traitées sur la base des compétences et des besoins spécifiques des établissements.
- 5. Mobilité et accompagnement des jeunes directeurs :** Certaines questions ont été soulevées concernant les difficultés notamment rencontrées par les jeunes directeurs y compris les D3, DEA/DAT, en particulier sur la question des mutations fréquentes et des nombreux déménagements, souvent compliqués à gérer pour ceux ayant des responsabilités familiales. L'administration a reconnu que cette mobilité régulière, bien que contraignante, fait partie intégrante des postes fonctionnels, comme à l'Éducation nationale. Toutefois, elle a indiqué que des réflexions sont en cours pour mieux accompagner les agents dans ces transitions, afin de rendre la mobilité moins lourde et plus attractive. FO a rétorqué qu'à l'Éducation nationale, la géographie des mobilités n'est pas comparable. Il est courant que les directeurs effectuent la majeure partie de leur carrière dans le même département, voire la même ville, ce que l'administration ne prend pas suffisamment en compte, plaçant ainsi ses cadres dans une situation inconfortable et rendant ces postes moins attractifs.
- 6. Réforme du décret d'avril 2024 et baisse du nombre de "faisant fonction" :** Le décret d'avril 2024 a assoupli les conditions d'accès aux groupes de statut d'emploi, notamment pour les enseignants et les jeunes fonctionnaires. Pour l'administration, cela a eu pour effet de réduire de plus de 50 % le nombre de postes pourvus par des "faisant fonction", passant de 33 en 2023 à 15 en 2024, renforçant ainsi la stabilité des équipes dirigeantes.
- 7. Participation des contractuels dès le premier tour :** Une nouveauté cette année a été la possibilité pour les contractuels de participer dès le premier tour de la campagne de mobilité. L'administration a expliqué que cela permet une meilleure anticipation et stabilité dans certains établissements. Cette mesure a été

prise en concertation avec les responsables régionaux et permet d'éviter d'attendre les tours ultérieurs pour nommer des contractuels, lorsque aucun titulaire n'a postulé ou été retenu.

- 8. Problème des postes vacants dû au droit du CET :** L'administration a reconnu que le compte épargne temps (CET) est une des principales raisons des vacances de postes prolongées. Bien que le souhait soit de pouvoir anticiper ces départs, le droit actuel ne permet pas de nommer deux personnes sur un même emploi, rendant difficile la gestion des périodes où un agent part en retraite tout en utilisant son CET. Une proposition visant à autoriser deux nominations simultanées en cas de vacances de poste a été faite, mais a été rejetée par les autorités interministérielles.
- 9. Problématiques liées aux retraites :** L'administration a confirmé qu'elle est bien consciente des problèmes liés aux départs à la retraite dans le cadre des statuts d'emploi. Elle a également rappelé qu'il est souvent impossible de remplacer les directeurs partants avant leur départ effectif, ce qui conduit à des périodes d'intérim. Cependant, elle s'efforce de mieux accompagner ces transitions et a essayé de faire évoluer la législation, bien que cela n'ait pas encore été accepté.
- 10. Accompagnement des nouveaux directeurs et formation :** L'administration a insisté sur l'importance des dispositifs d'accompagnement et de formation pour les nouveaux directeurs. Une formation est organisée dès le mois de juillet pour les directeurs adjoints formation initiale scolaire (DAFIS) prenant poste en septembre. Par ailleurs, un réseau de pairs, composé de directeurs expérimentés et de jeunes retraités de l'inspection, a été mis en place pour offrir des conseils et une aide méthodologique aux directeurs en difficulté ou en intérim. Ce réseau sera renforcé par des compensations financières pour ceux qui y participent activement.
- 11. Attractivité des postes et évolution de carrière :** Concernant l'attractivité des postes de direction, l'administration travaille sur la valorisation des métiers d'encadrement et sur le développement de passerelles vers d'autres fonctions, que ce soit au sein du ministère de l'Agriculture ou dans d'autres administrations. L'objectif est de rendre ces carrières plus attractives, notamment en offrant des perspectives d'évolution intéressantes après un passage dans un poste de direction.
- 12. Efforts pour améliorer la gestion de la mobilité :** L'administration a également mis en lumière les efforts pour améliorer la gestion de la mobilité, en assurant que tous les candidats reçoivent des retours sur leurs classements et en renforçant les dispositifs de formation. En réponse aux critiques concernant l'anticipation des affectations, il a été souligné que l'administration s'efforce d'anticiper les mouvements et de gérer au mieux les postes vacants, tout en respectant les droits des agents.
- 13. Fil de l'eau d'automne pour fluidifier la gestion des postes vacants :** L'administration a institué, pour la première fois, un "fil de l'eau" d'automne, permettant des prises de poste au 1er janvier ou au 1er février, afin d'éviter des périodes d'intérim prolongées. Cela a été mis en place pour répondre à la vacance de certains postes après la rentrée scolaire, notamment lorsque des départs imprévus surviennent en début d'année scolaire.
- 14. Impact de la réforme sur l'accès aux postes de direction :** L'assouplissement des conditions d'accès aux groupes de statut d'emploi, via la réforme d'avril 2024, a permis à un plus grand nombre de jeunes fonctionnaires, y compris ceux ayant un début de carrière en tant que contractuels, d'accéder aux postes de direction. Cela a également contribué à réduire le nombre d'agents nommés en "faisant fonction" et à stabiliser les équipes dirigeantes dans les établissements.
- 15. Préparation et accompagnement des candidats non retenus :** L'administration a rappelé que tout candidat à un poste fonctionnel qui n'a pas été retenu peut demander un retour sur sa candidature, afin de comprendre les raisons de sa non-sélection et d'améliorer ses chances lors de futures candidatures. Cela fait partie d'un processus de transparence et d'accompagnement pour aider les agents à progresser dans leur carrière.
- 16. Problème des permanences :** La question des permanences dans les établissements, un sujet récurrent, a de nouveau été soulevée. L'administration, consciente des contraintes que cela représente, s'efforce d'y répondre au mieux, tout en rappelant que ces permanences demeurent essentielles pour assurer la continuité du service. Lors de ce groupe de travail, un directeur, au titre d'une représentation syndicale, a partagé son expérience positive avec le dispositif de garde en collaboration avec la gendarmerie, permettant de suspendre les permanences pendant les périodes de fermeture des établissements,

allégeant ainsi cette obligation pour le personnel. L'administration a salué cette intervention, estimant que ce retour d'expérience indiquait qu'il n'était peut-être pas nécessaire d'aller plus loin sur ce sujet pour le moment.

17. Prolongation du mandat en cas de nomination en cours d'année : L'administration a clarifié que pour les agents nommés en cours d'année, par exemple dans certaines régions spécifiques comme la Nouvelle-Calédonie ou Wallis-et-Futuna, le mandat est prolongé jusqu'au 31 août lorsqu'ils atteignent la fin de leur détachement de huit ans. Cela permet d'éviter des affectations en milieu d'année et de maintenir une certaine cohérence dans la gestion des postes. Si un agent est nommé en février, son mandat peut être prolongé de manière à respecter ce calendrier et ainsi éviter une désorganisation des établissements.

18. Dispositif d'accompagnement des agents en mobilité : Le dispositif d'accompagnement repose sur des agents expérimentés, y compris des retraités et des agents en poste, qui cumulent cette mission avec leurs fonctions principales. Ils sont chargés d'accompagner les nouveaux directeurs ou les agents rencontrant des situations complexes. Ce soutien peut également inclure des missions d'immersion, qui permettent aux agents de se préparer à leur prise de poste. Ce dispositif renforce l'accompagnement lors des transitions, en veillant à ce que les agents disposent des ressources nécessaires pour réussir leur parcours.

19. Retour aux candidats non retenus : L'administration a rappelé que, bien qu'elle ne soit pas une instance de recours pour les décisions prises par les directions régionales, elle reste disponible pour accompagner les agents qui n'ont pas été retenus. Des conseils sont possibles pour aider les agents à comprendre pourquoi leur candidature n'a pas été sélectionnée et à améliorer leurs perspectives pour l'avenir. Dans certains cas, des retours détaillés sont fournis par les directions régionales elles-mêmes, bien que cela ne soit pas systématique.

20. Transparence et échanges entre services : Avant la publication des résultats, l'administration discute régulièrement avec les directions régionales pour réévaluer certains classements qui pourraient paraître surprenants. Jusqu'à ce que les résultats soient officiellement publiés, des ajustements peuvent être effectués en fonction des discussions internes. Pour l'administration, cela garantit un processus plus transparent et cohérent, avec un dialogue constant entre les différents niveaux de l'administration.

21. Entretiens avec les agents candidats : Les agents qui souhaitent un retour plus détaillé peuvent solliciter des entretiens individuels avec les responsables, pour discuter de leur parcours, de leurs compétences et des raisons de leur non-sélection. Ces entretiens permettent de clarifier les attentes et de mieux préparer les agents pour des candidatures futures. Dans certains cas, des conseils sont donnés pour réévaluer les choix de postes, en fonction du profil et des aspirations de l'agent. Ces échanges se déroulent normalement dans un cadre transparent et confidentiel, afin de garantir un accompagnement personnalisé.

FO A souligne les risques de « copinage » lors des entretiens et des mobilités régionales. Ces pratiques sont susceptibles de biaiser les processus de recrutement et de mobilité, en favorisant certains candidats au détriment d'autres, ce qui nuit à la transparence et à l'équité. Il est donc urgent de mettre en place des procédures transparentes pour éviter ces dérives, garantir des évaluations objectives, et renforcer la confiance dans le système de mobilité.

FO A observe qu'en cas de directeur défaillant, il n'y a souvent pas de retour direct ou d'accompagnement explicite pour corriger la situation. Cette absence de communication franche et constructive peut non seulement aggraver les difficultés rencontrées par le directeur, mais aussi avoir des répercussions sur le fonctionnement de l'établissement. *

FO A plaide pour une mise en place de mécanismes d'aide, d'accompagnement et de soutien envers les directeurs en difficulté.

FO A dénonce le fait que les directeurs ne peuvent pas réellement postuler sur des postes dans les services déconcentrés, en grande partie en raison de l'impossibilité pour eux de quitter leur poste en cours d'année scolaire. En effet, les postes dans les services déconcentrés sont ouverts au fil de l'eau, ce qui ne correspond pas au calendrier rigide de l'année scolaire. Cette situation limite les opportunités de mobilité vers ces fonctions et freine leur progression de carrière. **FO A** souligne la nécessité d'une meilleure articulation des calendriers de mobilité.

2. Présentation du nouveau référentiel pour les agents contractuels en direction :

Lors de cette réunion, le nouveau référentiel pour le recrutement des agents contractuels sur des emplois d'encadrement dans l'enseignement et la formation professionnelle a été présenté. La présentation s'est articulée en trois parties : le contenu du nouveau référentiel, sa méthode d'application, et le reclassement des agents en poste ("agents du stock").

2.1. Nouveau référentiel

Les agents contractuels ne sont pas soumis au statut d'emploi des fonctionnaires titulaires, mais ce nouveau référentiel vise à réduire cet écart. Il est conçu pour aligner, autant que possible, les conditions des agents contractuels avec celles des titulaires, notamment en matière de rémunération.

Structuration de la rémunération :

La rémunération des agents contractuels recrutés sur des postes d'encadrement est basée sur leur expérience professionnelle et se décline en trois tranches :

- **Tranche 1** : Moins de 5 ans d'expérience professionnelle,
- **Tranche 2** : Entre 5 et 10 ans d'expérience,
- **Tranche 3** : Plus de 10 ans d'expérience.

Pour chaque tranche, la rémunération des contractuels est composée de deux éléments :

- **Une part indiciaire**, calculée sur la base d'un indice de la fonction publique. Cet indice varie selon le niveau de responsabilité du poste et le groupe auquel il appartient.
- **Une part indemnitaire**, exprimée en euros, qui complète la part indiciaire et est versée mensuellement. Cette indemnité est destinée à compenser les différences avec les fonctionnaires titulaires, qui bénéficient de certains avantages supplémentaires.

Répartition des postes :

Tous les postes d'encadrement pour les agents contractuels sont classés en trois groupes, en fonction du niveau de responsabilité :

- **Groupe 1** : Postes à haute responsabilité,
- **Groupe 2** : Postes à responsabilité intermédiaire,
- **Groupe 3** : Postes avec un encadrement moindre.

Ce système de classification assure une meilleure homogénéité dans le traitement des contractuels, en ajustant la rémunération et les responsabilités en fonction de l'expérience et du niveau du poste.

I – PRÉSENTATION DU NOUVEAU RÉFÉRENTIEL

- Les contractuels ne sont pas concernés par le statut d'emploi mais le référentiel a pour objet de rapprocher leur situation de celle des fonctionnaires.
- Le référentiel encadre la rémunération des agents non-titulaires recrutés sur ces emplois, en fonction de leur expérience professionnelle. Il est donc construit en trois tranches : expérience < 5 ans, expérience < 10 ans et expérience > 10 ans.
- Au sein de chaque tranche, le service recruteur peut choisir la rémunération qui lui semble la plus adaptée. Cette rémunération est composée de deux éléments, à l'image de celle des fonctionnaires :
 - Une part indiciaire, sur la base d'un indice de la fonction publique
 - Une part indemnitaire exprimée en euros qui complète la part indiciaire => elle est versée mensuellement
- Pour cela, ce référentiel applicable aux agents non-titulaires, classe les postes de directions en EPLEFPA de la même manière que pour les agents titulaires. Tous les postes sont répartis dans 3 groupes en fonction des niveaux de responsabilité identifiés.

2.2. Méthode d'application

La mise en œuvre du nouveau référentiel repose sur plusieurs étapes qui encadrent strictement le recrutement et la rémunération des agents contractuels.

Critères de rémunération :

Deux critères principaux sont pris en compte pour déterminer la rémunération :

- **La classification du poste** dans l'un des trois groupes mentionnés ci-dessus,
- **Le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle** de l'agent, notamment dans des fonctions d'encadrement.

Les expériences professionnelles considérées doivent être attestées par des preuves fournies par le candidat et validées par le service recruteur. Seules les expériences dans l'encadrement de personnes ou dans des postes à responsabilités hiérarchiques sont prises en compte pour le calcul de la rémunération. Ces expériences doivent être mentionnées dans l'annexe 2 du dossier de recrutement, qui récapitule les éléments clés tels que le nom de l'agent, le poste proposé, le groupe de rattachement, la durée du contrat, et les éléments de rémunération.

Vérification par le service recruteur :

Le service employeur est responsable de vérifier et de valider les expériences des candidats avant de proposer une rémunération. Toutefois, cette proposition reste provisoire, car elle doit être approuvée par le Service des Ressources Humaines (SRH) et le contrôleur budgétaire (CCM) avant la finalisation du contrat.

Il a été souligné que, lors de la rédaction des contrats, il est crucial que la rémunération ne soit pas définitive avant d'avoir reçu l'accord des instances budgétaires. Cette étape est importante pour éviter toute irrégularité dans la gestion des ressources humaines et pour s'assurer que le budget alloué est respecté.

Publicité des postes :

Il a également été rappelé que tous les postes doivent faire l'objet d'une publication officielle, et que cette publicité doit être mentionnée dans le dossier de recrutement. Cela garantit la transparence et l'équité dans le processus de sélection des agents contractuels.

II – LA MÉTHODE D'APPLICATION DU RÉFÉRENTIEL

La détermination de la rémunération prend donc en compte deux éléments :

- La classification du poste au sein de ces groupes ;
- Le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle du candidat.

A noter que seules les expériences dans le domaine de l'encadrement sont prises en compte dans le calcul de la rémunération. Il s'agit de cette expérience en tant qu'encadrant qui doit être attestée sur l'annexe 2 « caractéristiques du contrat ».



Lors du recrutement, le service recruteur ne peut pas proposer une rémunération définitive. Cette proposition doit être faite sous réserve d'acceptation du SRH du MASAF, et du CBCM saisi le cas échéant.

2.3. Reclassement des agents en poste ("agents du stock")

Les agents contractuels déjà en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau référentiel, le 1er septembre 2024, seront reclassés selon les nouvelles règles. Ce reclassement concerne l'ensemble des agents actuellement en fonction, et sera appliqué de manière rétroactive.

Détails du reclassement :

Tous les dossiers des agents en poste seront réexaminés pour déterminer leur nouvelle classification en fonction du référentiel, avec une attention particulière portée aux agents qui étaient déjà dans le système avant septembre 2024. Ceux dont les dossiers sont traités après cette date seront automatiquement intégrés dans le nouveau référentiel. Si le reclassement entraîne une augmentation salariale supérieure à 8 %, la prochaine revalorisation triennale sera ajustée. En effet, dans ce cas, la prochaine revalorisation interviendra trois ans après la date d'effet du reclassement, afin d'éviter des hausses de salaire trop rapides ou non maîtrisées. Cette articulation entre reclassement et revalorisation permet d'assurer une gestion salariale cohérente.



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe n° 2

Màj : décembre 2023

CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

NOM et prénom de l'agent recruté : _____

Structure d'accueil (affectation opérationnelle) : _____

Numéro de poste RenoRH/Odisee : _____

Fonction exercée par l'agent : _____

Catégorie hiérarchique : ☐ Cat. A ☐ Cat. B ☐ Cat. C

Pour les postes de catégorie A, cotation du poste : _____

Date de début et de fin de contrat : du _____ au _____

Quotité de travail : _____ %

Rémunération :

IM : _____

Référentiel utilisé : _____

Expérience professionnelle retenue après vérification des justificatifs fournis par l'agent : _____ année(s)

Programme budgétaire d'imputation : ☐ BOP 142 ☐ BOP 143 ☐ BOP 206 ☐ BOP 215

Enveloppe budgétaire : ☐ Moyens pérennes ☐ Moyens temporaires

Base juridique code général de la fonction publique :

☐ 1^{er} de l'article L. 332-2

☐ 2^e de l'article L. 332-2

☐ 3^e de l'article L. 332-2

☐ Article L. 332-3

☐ Article L. 332-6 (indiquer les nom et prénom de la personne remplacée et la cause de l'absence) : _____

☐ Article L. 332-7

☐ Article L. 332-22 (accroissement temporaire d'activité)

☐ Article L. 332-22 (accroissement saisonnier d'activité)

☐ Article L. 332-24

Publications :

☐ CSP ☐ BO-Agri ☐ Pôle Emploi ☐ Cap Emploi ☐ Site internet de la structure ☐ Autre (préciser) _____

Dates et durées des publications : _____

Fait à : _____ le : ____ / ____ / 20__

Signature et cachet du responsable

Conclusion :

Pour l'administration, le nouveau référentiel permet de structurer plus clairement la gestion des agents contractuels dans l'enseignement et la formation professionnelle, en harmonisant leur situation avec celle des fonctionnaires titulaires. Il encadre de manière rigoureuse la rémunération, en prenant en compte l'expérience professionnelle et la classification des postes. L'administration a insisté sur le fait que le reclassement des agents en poste sera fait avec soin, et que l'objectif est d'assurer une transition fluide vers ce nouveau cadre tout en garantissant l'équité entre contractuels et titulaires.

Complément sur la limitation des rémunérations : Il a été précisé que la rémunération des contractuels est limitée à 90 % de celle des titulaires, toutes primes comprises. Les contractuels ne bénéficient pas de certaines primes spécifiques, telles que le complément indemnitaire annuel (CIA), réservé aux titulaires, ce qui explique cette limitation. Cependant, des compensations sous forme de parts indemnitaires ont été mises en place pour rapprocher leur rémunération de celle des fonctionnaires.



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

III – LE RECLASSEMENT DES AGENTS DU STOCK

- Le reclassement se fera à la date de l'entrée en vigueur du nouveau référentiel : 01/09/2024 (de manière rétroactive).
- Tous les dossiers des agents en poste (hors ceux déjà placés sur le nouveau référentiel lors de leur recrutement) seront analysés.
- Articulation entre le reclassement et la revalorisation triennale :
 - Si le reclassement d'un agent a pour conséquence une augmentation supérieure à 8% de sa rémunération, la date de la prochaine revalorisation triennale est modifiée => elle interviendra 3 ans après la date d'effet du reclassement.

FO A se félicite que le nouveau référentiel aborde enfin la question des écarts de rémunération entre titulaires et contractuels sur les postes de direction, un sujet trop longtemps ignoré. Cependant, malgré cette avancée, la limitation des salaires des contractuels à 90 % de ceux des titulaires, sans accès à des primes telles que le complément indemnitaire annuel (CIA), reste une inégalité flagrante.

FO A insiste sur la nécessité d'une véritable équité salariale et demande des mesures concrètes pour combler cet écart.

Contact : foagriculture@agriculture.gouv.fr