

SUJETS DIVERS

Demande de prolonger l'utilisation en mode consultation de First class. L'arrêt prévu au 31 décembre est trop court pour de nombreux agents, mobilisés pour la crise ou nomades, pour effectuer toutes les sauvegardes ou récupération de données utiles (mails, listes de diffusion...)

La DGER donne son accord pour prolonger l'utilisation de First class en mode consultation jusqu'au 28 février inclus, pour permettre aux agents de récupérer les informations utiles. Au-delà, la prolongation n'est pas possible. La mise en œuvre de cette prolongation sera assurée par les équipes d'AgrosupDijon, dont l'agilité mérite d'être soulignée.

La semaine dernière était celle du handicap, les duo-days étaient organisés, quel retour des EPLEFPA ?

A ce jour, la DGER n'a pas eu de retour des chefs de SRFD sur les duo days. Elle interroge les animatrices du réseau afin de savoir si des EPLEFPA ont participé.

Pourrions-nous avoir une MAJ de la feuille de route sociale de la DGER ?

Oui. Cette feuille de route est en cours de mise à jour.

GESTION COVID

Où en est-on de la livraison des masques inclusifs (masques "sourire") ?

Les commandes sont gérées au niveau régional (car il y a trop peu de volume pour faire une commande nationale) et il n'y a pas de problème remonté.

Dès la rentrée (2 septembre), la DGER a invité les SRFD/SFD à passer les commandes pour leurs établissements.

Une enquête a été conduite auprès des DRAAF/DAAF entre le 15 et le 25 septembre pour faire un point de situation : si la plupart des DRAAF ont connu dans un premier temps des difficultés d'approvisionnement, à ce jour il n'y a plus de problème.

=> Le sujet est géré au niveau régional (ou, suivant les régions, directement par les établissements).

Aide d'urgence COVID aux établissements : mode de répartition dans les régions et date de versement de l'aide

La première enquête adressée aux établissements avait pour objectif d'estimer l'impact sur la trésorerie des établissements et de répartir les établissements en trois catégories P1, P2 et P3. Tous les établissements publics ont répondu.

Le principe : pour chaque région, il était demandé de lister les « plus » et les « moins » par établissement en les classant dans les items suivants : Chiffre d'affaire ; Subventions ; Pensions dans leur globalité ; Masse salariale ; Matières premières ; Continuité de l'activité ; Prestations de service ; Déplacements... pour les principaux indicateurs.

La baisse du chiffre d'affaires est la première cause du surcoût COVID et touche essentiellement le secteur public, vient ensuite les pertes en lien avec les pensions.

Pour l'enseignement agricole public : l'impact sur le résultat de fonctionnement des EPLEFPA est de 19,497 M€ si on ne prend en compte que les EPLEFPA ayant fait remonter un impact négatif.

L'impact économique pour les EPLEFPA est en lien notamment avec une baisse de l'activité des Centres de Formation Professionnelle Continue (annulation des stages de formations courtes en particulier), des Exploitations Agricoles (fermeture des magasins de vente, mise au rebut des productions horticoles,,...), des Ateliers Technologiques (fermeture des magasins de vente, baisse des ventes en interne, augmentation des stocks,...) et des Cercles Hippiques (fermeture des centres) sans compensation de la prise en charge du chômage partiel par l'Etat.

Un comité de pilotage national (DGER, SAFSL, CBCM) s'est réuni le 20 novembre 2020 et a donné son accord sur les critères retenus pour le choix des établissements et la répartition de l'aide. Les crédits issus de la LFR n°4 promulguée le 1^{er} décembre ont été reçus dans la foulée de la promulgation par le Ministère (ils ne pouvaient être disponibles plus tôt) et ont été ventilés le même jour aux SRFD/SFD qui sont totalement mobilisés pour un versement rapide aux établissements concernés.

Quels sont les retours des 4 enquêtes télétravail (sup et tech, agents et apprenants) ?

Une enquête spécifique de la DGER pour l'enseignement technique et l'enseignement supérieur s'est déroulée d'août à octobre 2020. En ce qui concerne les personnels, un retour sera présenté en CTM le 10 décembre prochain.

Concernant l'enquête pour les personnels, la perception du télétravail est très différente entre les enseignants qui confirment qu'il n'est pas adapté à leur métier, et les autres personnels qui pensent qu'une grande partie de leur activité peut être travaillée à condition d'avoir les outils adaptés.

Pour la très grande majorité (84%), ce télétravail a eu un impact important sur leur organisation : une difficulté à poser des limites entre travail et temps personnel pour 50% des répondants , une fatigue plus importante pour 60% d'entre eux ; si 70% estiment avoir pu mener leur activité professionnelle, ils sont aussi 70% à estimer avoir travaillé plus que d'ordinaire.

Sur les questions des relations entre l'établissement et les parents ou apprenants, l'outil numérique convainc moins les enseignants (40%) que les personnels de direction (80%). Les avis sur la fréquence et la quantité d'échanges enseignants - apprenants sont très partagés.

Concernant l'enquête à destination des apprenants, celle-ci confirme que les dispositifs numériques et l'accompagnement mis à disposition des établissements par la DGER pendant le confinement a permis de toucher la majorité de la population des apprenants et de continuer à dispenser des enseignements. La formation a été conduite à distance avec des ressources et des outils numériques pour la majorité des cas. Seule une minorité n'y a pas eu accès et a bénéficié d'un système d'envoi de documents via Docaposte. Les résultats laissent toutefois entrevoir une réalité non uniforme pour tous les apprenants en terme de complétude des cours et des TP/TD, et en terme de qualité ressentie des enseignements qui pour 1/3 est qualifiée de dégradée. Bousculement de l'emploi du temps qui s'écarte du cadre

défini, s'étalant sur les temps personnels, bousculement des temps de travail personnels sont aussi ressortis du questionnaire.

Les résultats peuvent paraître mitigés mais, dans un contexte qui a nécessité sur un laps de temps record une adaptation en profondeur du système éducatif, ils peuvent être qualifiés de très honorables.

Parmi les aspects positifs signalés par les apprenants arrivent en tête : le rythme individualisé, la nouvelle relation avec le professeur, la concentration, l'assiduité, l'écoute et la moindre perturbation et enfin, mais dans une proportion moindre, le niveau d'exigence plus atteignable.

Parmi les aspects négatifs ressortent en premier le décrochage partiel ou total, la moindre concentration dans la durée, la fatigue, la solitude, en deuxième les difficultés techniques dans les séances et les interactions, la moindre clarté des objectifs à atteindre, l'excès ou de plus grandes quantités de travail, la difficulté dans les travaux de groupe, enfin un niveau d'exigence plus important.

Où en est le Retex continuité pédagogique ?

Un rapport de retour d'expérience sur la continuité pédagogique a été réalisé par l'inspection et va être prochainement présenté à la directrice générale. Il fera ensuite l'objet d'une présentation et d'échanges avec les SRFD, les Directeurs d'EPLEFPA et les représentants du personnel, selon un schéma à définir. Il s'agirait, après un premier temps de présentation (qui pourrait être fait en CTEA en janvier), d'organiser un travail de fond sur ce sujet, impliquant le niveau régional et les EPLEFPA de façon à ce que les suites pertinentes puissent être construites et appropriées par l'ensemble des communautés de travail. L'inspection sera bien entendu partie prenante de ce travail de fond qui pourra s'étaler sur plusieurs mois.

SUJETS LIES AUX EMPLOIS

Un message à destination des agents de catégorie A du Ministère a été envoyé par la Directrice générale de la DGER pour promouvoir les emplois de personnel de direction des EPLEFPA. Y a-t-il une réelle inquiétude sur l'attractivité de ces emplois ? (Nombre d'ACN par exemple par catégorie d'emploi (D1/D2/D3/D4/DEA/DAT/DirCFPPA))

L'objet de ce message de la DGER (adressé à DRAAF/DAAF, DD(CS)PP, DDT(M), DGPE, DGAL, DPMA, SG, FranceAgriMer, ASP, ODEADOM, INRAE et ONF) était de faire connaître au plus grand nombre les fonctions de directeur et directeur adjoint d'EPLEFPA, en particulier dans les services où elles sont méconnues.

La DGER, Agrosup Dijon et l'inspection ont rénové le cycle de formation des personnels d'encadrement dans lequel a été intégré un module de découverte du métier. C'est pour faire la publicité la plus large que ce message a été diffusé.

Cette initiative a connu un certain succès puisque près de 100 agents (dont 70% hors EPLEFPA) ont participé au webinaire organisé le 25 novembre dernier.

Cela va dans le sens du décret de novembre 2019 qui avait pour vocation de diversifier les parcours des personnels d'encadrement.

Lors des travaux ayant précédé la réforme du statut d'emplois de direction en EPLEFPA, le constat avait été fait d'une augmentation du nombre de postes restés non pourvus par des

personnels satisfaisant aux conditions statutaires de détachement dans l'emploi fonctionnel à l'issue des campagnes annuelles d'appels à candidatures (ces postes sont pourvus soit par des agents contractuels, sauf pour les postes de D1, soit par des personnels titulaires faisant fonction ou chargés d'intérim comme le permet la réglementation).

Les LDG sur la mobilité prévoient un retour d'expérience et un bilan de l'administration. Quand se tiendra la réunion du GT ?

Le SRH assure actuellement cette information auprès des représentants des personnels siégeant aux CAP programmées en semaines 48 et 50. La semaine 51 (celle précédant les congés scolaires de Noël) a été évoquée pour la tenue du GT.

Quelle est la situation des emplois contractuels d'ATLS ?

Au 25 novembre 2020, sur les 2002 postes des filières ATLS, 380 sont occupés par des agents contractuels :

- 276 postes de titulaires (à 100%), 80 postes contractuels d'ajustement, 4 postes en surnombre et 20 postes liés à des situations particulières
- 63 agents contractuels sont de catégorie A, 164 agents de catégorie B et 153 agents de catégorie C.
- Ils occupent 297 postes à 100% et 83 postes à 50%.
- Ainsi, 225 agents contractuels sont à 100%, 70 agents sont à 70% pour les catégories B et C en service incomplet.
- 25 de ces agents sont en CDI.

Où en est le bilan social des ACB des EPLEFPA ?

Il sera présenté en CTEA au début de l'année prochaine (date prévue : 27 janvier 2021).

Quelles modalités pour la budgétisation du CPF pour les agents CFA/CFPPA ?

La question du CPF pour les agents CFA/CFPPA est traitée dans le cadre de la révision de la partie 1 du protocole de gestion des personnels contractuels sur budget. Une fiche spécifique traite de ce sujet, elle mentionne les modalités d'accès et d'usage du CPF pour les ACB. Plusieurs pistes sont à l'étude pour la budgétisation.

Quel allègement de temps de service est prévu pour les ACB élus en CHSCTREA ?

L'expertise assurée par le SRH est la suivante : il y a lieu d'appliquer aux ACB élus en CHSCT REA les allègements de service prévus par la note de service 2019-445.

En effet :

- C'est cette note qui prévoit que le contingent de temps accordé aux représentants du personnel élus en CHSCT REA peut être employé sous forme d'un allègement de service ou d'HSE/HSA (personnel du MAA) ;
- Cette note de service dispose par ailleurs explicitement, en p.10, que "pour les agents contractuels sur budget des établissements de l'enseignement technique agricole et de l'enseignement supérieur, les établissements mettent en place des conditions équivalentes de temps syndical à celles que le ministère met en œuvre pour les agents de l'État qui représentent les personnels dans ces instances".

La NS est particulièrement claire et il n'y a pas lieu de faire d'expertise complémentaire.

Concernant les annonces du MEN sur les revalorisations des profs et CPE, un arrêté est-il prévu pour décliner dès janvier 2021, la mesure sur les 176 € brut pour la prime annuelle d'équipement informatique ?

L'enseignement agricole est bien concerné mais nous n'avons pas d'information précises à ce jour sur les modalités. C'est en cours de précision avec la direction du budget.

Est-il prévu la création d'un corps d'agrégés dans notre Ministère, au vu des difficultés de nos collègues agrégés en matière de mobilité, promotion et avancement ?

En l'état du droit, on peut constater que les postes d'agrégés qui sont ouverts dans les lycées agricoles publics sont accessibles aux professeurs agrégés de l'enseignement du second degré relevant du ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

L'absence de corps propre au ministère de l'agriculture ne constitue donc pas un obstacle à l'affectation de ces personnels dans les lycées agricoles publics. Elle ne fait pas non plus obstacle à la possibilité pour les membres des deux corps de personnels enseignants du ministère, les PCEA et les PLPA, d'accéder à ce corps. Lorsqu'ils en sont informés, les services du SRH et de la DGER autorisent, voire accompagnent auprès des services du MENJS, l'affectation des lauréats des concours de l'agrégation du second degré issus des corps du MAA sur des postes adéquats dans les lycées agricoles, en s'appuyant sur l'expertise conjointe de l'IEA et de l'IGEN. Il en va de même de l'obtention d'un poste pérenne en vue de leur titularisation afin qu'ils puissent poursuivre leur carrière au sein de l'enseignement technique agricole public.

Afin d'améliorer la gestion des moyens et l'accompagnement des agents en la matière, un travail est engagé avec le SRH, en appui sur l'expertise de l'Inspection de l'enseignement agricole, qui conduira à une révision de la note de service n° 2010-2022 du 23 février 2010 relative à la place des professeurs agrégés au sein de l'enseignement agricole technique public. Dans ce cadre, une fois les grands principes définis, un temps d'échange avec les partenaires sociaux aura lieu pour évoquer les modalités de leur mise en œuvre. => GT CTEA dont la date reste à définir début 2021, en amont de la publication de la NS organisant la campagne annuelle de mobilité des enseignants titulaires dont la date n'est pas encore fixée par le SRH (entre le 21/01 et le 28/01 après des échanges en GT format CTM pilotés par le SRH).

APPRENTISSAGE

Bilan des échanges avec OCAPIAT sur les difficultés de gestions rencontrées par les centres

Sur la base des remontées assurées par les SRFD/SFD (et parfois directement des CFA), la DGER est en lien avec Ocapiat depuis le début de l'été pour que des solutions rapides soient trouvées aux difficultés rencontrées par les CFA dans le paiement des contrats (contrats signés avant le 1er janvier 2020 et sous convention régionale, et nouveaux contrats signés depuis le 1er janvier 2020).

Un plan d'action a été élaboré conjointement par la DGER et Ocapiat, qui vise à ce que l'essentiel des difficultés soient résorbées d'ici la fin de l'année.

Ce plan d'action prévoit notamment la désignation d'un interlocuteur régional d'Ocapiat. Ils sont connus des CFA, qui sont invités, en première instance, à s'adresser à eux.

La DGER se tient à disposition des CFA pour lesquels les difficultés subsisteraient : les chefs d'établissement sont invités à communiquer des données chiffrées permettant de conduire une première analyse, et de prendre l'attache d'Ocapiat sur cette base.

Ocapiat prend ce sujet très au sérieux et met tout en œuvre pour que des solutions soient rapidement trouvées.

Vu la loi sur l'apprentissage de 2018 instaurant les organismes de formation, quelles conséquences juridiques sur la structuration des EPLEFPA sachant que n'importe quel établissement peut-être agréé comme organisme de formation alors que la structuration en centres dépend elle du ministère. Les Greta ont quant à eux fait bouger le décret les organisant.

La DGER a bien conscience que ce sujet est essentiel. Plusieurs études sont en cours en lien avec cette question (rapport demandé à l'inspection, expertise juridique, rapport du CGAAER). L'état d'esprit sera de faciliter des organisations souples, facilitant le rapprochement entre CFA et CFPPA lorsque cela est souhaité et pertinent, sans imposer a priori de schéma unique.

Il convient de clarifier le rôle de l'inspection de l'apprentissage compte tenu de l'évolution du contrôle pédagogique voulu par le législateur. Cette partie devrait aussi apparaître dans le cadre de la partie 1 du protocole de gestion.

Le contrôle pédagogique constitue l'une des interventions de l'Inspection et des Chambres consulaires auprès des acteurs de l'apprentissage prévues par la réglementation.

Le contrôle pédagogique est placé sous l'autorité du ministre certificateur.

Les opérateurs du contrôle pédagogique sont l'inspection de l'enseignement agricole, les commissions paritaires régionales de l'emploi ou, à défaut, les commissions paritaires nationales de l'emploi et les chambres consulaires conjointement.

Le demandeur de l'intervention peut être un centre de formation d'apprentis, un apprenti (ou son responsable légal) ou un employeur, *via* une transmission par le Préfet de région / DRAAF. Les organismes et formations concernés sont les centres de formation par apprentissage et entreprises d'accueil, pour les formations préparant aux diplômes relevant du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, quelles que soient les modalités d'évaluation (épreuves terminales incluses).

Ce contrôle pédagogique est défini par un décret co-signé et un arrêté spécifique du MAA du 25 juillet 2019.