



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Consolidation et développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement agricole public

Rapport n° 22055

établi par

Danielle GOZARD

Inspectrice générale de l'agriculture

Bruno RICARD

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Novembre 2022

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	9
1. PERIMETRE, ENJEUX ET DEROULEMENT DE LA MISSION.....	11
1.1. Un périmètre resserré sur les directeurs adjoints et directeurs de CFA-CFPPA	11
1.2. Un contexte marqué par la baisse du nombre de candidats	11
1.3. La nécessité de se doter d'un système opérationnel d'information et de gestion	12
2. L'EVOLUTION STATUTAIRE DES EMPLOIS DE DIRECTION.....	14
2.1. Le régime applicable avant 2019	14
2.1.1. L'inscription préalable sur une liste d'aptitude.....	14
2.1.2. Un statut d'emploi avec détachement à durée limitée.....	16
2.2. Les caractéristiques de la réforme de 2019	17
2.2.1. Un nouveau statut destiné à regrouper l'ensemble des emplois d'encadrement de l'enseignement agricole.....	17
2.2.2. Un nombre d'emplois hors statut important	18
2.2.3. Un nouveau mode de recrutement : suppression de la liste d'aptitude	20
2.2.4. Une revalorisation indiciaire et indemnitaire sensible.....	21
3. LES EFFECTIFS ET LE RECRUTEMENT.....	23
3.1. L'évolution des effectifs.....	23
3.1.1. Une majorité d'enseignants et de CPE	23
3.1.2. De plus en plus de candidats venant de l'Education nationale.....	23
3.1.3. Une population qui se féminise sur les postes d'adjoint.....	23
3.1.4. Un nombre conséquent d'agents faisant fonction	23
3.1.5. De plus en plus de contractuels.....	23
3.2. La nouvelle répartition des rôles dans le recrutement : le rôle renforcé des DRAAF24	
3.3. Les difficultés de sélection des candidats	26
3.4. Un dispositif de découverte du métier peu utilisé	27
4. LA MOBILITE ET LES DEBOUCHES DE CARRIERE	29
4.1. La durée de détachement	29
4.2. Les mouvements inter et intra régionaux	30
4.3. La fin de détachement et le manque de débouchés de fin de carrière	30
4.3.1. La gestion stricte des fins de détachement.....	30
4.3.2. Des débouchés de carrière trop limités.....	31
5. LES ATTENTES DES DIRECTEURS.....	33

5.1. Un besoin accru d'accompagnement et de préparation à la prise de fonction	33
5.2. Les difficultés particulières d'exercice de la fonction de directeur adjoint en charge de la formation initiale scolaire	34
5.3. Le besoin de reconnaissance des directeurs adjoints en charge de la formation continue et de l'apprentissage	35
5.4. La situation défavorable des directeurs contractuels	36
6. LES PRINCIPAUX AXES DU PLAN D'ACTION POUR RENFORCER ET STABILISER LES FONCTIONS DE DIRECTION EN EPLEFPA	37
6.1. Améliorer l'information, la préparation aux métiers et l'appui aux directeurs en poste.....	37
6.2. Instaurer une procédure de conseil et d'appui au recrutement	37
6.3. Elargir le périmètre du statut d'emploi et assouplir ses conditions d'accès	38
6.4. Porter le statut d'emploi au même niveau de rémunération et de considération que les autres emplois de direction du MASA.....	38
CONCLUSION.....	41
ANNEXES	42
Annexe 1 : Lettre de mission	43
Annexe 2 : Note de cadrage	45
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées	51
Annexe 4 : Personnels de direction en EPLEFPA : nombre d'emplois et nombre d'agents sous statut et hors statut	55
Annexe 5 : Détail du calcul des indemnités de l'ancien statut et du nouveau statut	56
Annexe 6 : Evolution des effectifs des personnels de direction, répartition par corps....	57
Annexe 7 : Mobilité 2021 et 2022 des directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire.....	59
Annexe 8 : Liste des sigles utilisés	60

RESUME

Par courrier en date du 1^{er} avril 2022, le directeur de cabinet a demandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de conduire une mission sur le développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement technique agricole public.

Le rapport présente un état des lieux des effectifs et de leur évolution, analyse l'attractivité de ces fonctions et les effets de la réforme statutaire de 2019. Il propose un plan d'action pour renforcer et stabiliser les équipes de direction.

La note de cadrage a resserré le périmètre de la mission aux catégories de personnels de direction des établissements présentant le plus de difficultés de recrutement et de fidélisation :

- les directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire,
- les directeurs adjoints chargés de la formation continue et de l'apprentissage,
- les directeurs de centres de formation d'apprentis (CFA) et les directeurs de centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA).

La mission a analysé les données statistiques disponibles concernant ces personnels et réalisé une enquête auprès des DRAAF (services régionaux de la formation et du développement) sur les candidatures aux emplois de direction. Elle a consulté les services chargés du recrutement et de la gestion de ces personnels aux niveaux central et régional. Elle a eu des entretiens avec des personnels de direction relevant de différents statuts et avec plusieurs organisations syndicales.

Ce travail s'inscrit dans un contexte d'aggravation des difficultés de recrutement de ces personnels. La baisse du nombre de candidats fonctionnaires, le développement du recours à des agents contractuels et la hausse du nombre de départs prématurés d'agents insuffisamment préparés à ces fonctions témoignent de leur manque d'attractivité.

Les métiers exercés par les personnels de direction sont particulièrement exigeants en raison de la diversité et du poids de leurs responsabilités, qui nécessitent des compétences de plus en plus pointues dans de multiples domaines. Les établissements sont, en effet, au centre de la mise en œuvre de nombreuses politiques publiques faisant intervenir l'Etat et les régions. Si ces fonctions offrent une autonomie d'action et l'opportunité de mener des projets variés en partenariat avec divers organismes, elles sont en contrepartie de plus en plus complexes à assurer. Les difficultés d'exercice de ces métiers contribuent à dissuader les candidats potentiels.

Le statut d'emploi des personnels de direction a été profondément modifié en 2019. Après trois ans d'application, la mission a évalué les effets de ce nouveau dispositif sur leur recrutement et leur gestion.

Ces personnels restent régis par un statut d'emploi, à la différence de leurs homologues de l'éducation nationale qui bénéficient d'un statut de corps.

L'analyse du nouveau statut d'emploi a mis en évidence les caractéristiques suivantes :

Le périmètre du statut d'emploi est limité : seuls 577 emplois de direction en EPLEFPA sont sous statut. 222 emplois de direction restent hors statut, créant ainsi des inégalités de traitement qui aggravent les difficultés de recrutement.

La condition d'ancienneté exigée pour accéder au statut d'emploi a été durcie et fixée à 7 ans de services en qualité de fonctionnaires, au lieu de 5 ans sous l'ancien statut.

Cette règle a pour effet d'écartier des candidats potentiels jeunes ou de recruter des candidats qui, faute de remplir la condition de 7 ans de services, sont nommés « faisant fonction », aboutissant à un nombre élevé de directeurs adjoints et de directeurs de centres dans cette situation (80 sur les 577 emplois).

La durée maximale de détachement sur un même emploi a été réduite de 10 à 8 ans. Cette mesure constitue une contrainte supplémentaire en l'absence d'amélioration des potentialités de mobilités vers d'autres services en fin de détachement.

La gestion des fins de détachement manque de souplesse, notamment pour les agents partant en retraite peu après leur fin de détachement.

Les directeurs adjoints en charge de la formation continue et de l'apprentissage ont un besoin de reconnaissance d'autant plus justifié que le centre de gravité des établissements tend à se déplacer vers les CFA et CFPPA. Pourtant, ces catégories de personnels restent cantonnées au groupe 3 de rémunération et accèdent rarement directement aux fonctions de directeur d'EPLEFPA.

De nouvelles règles de recrutement ont été instaurées par le statut de 2019 :

Le rôle des DRAAF dans le recrutement de ces personnels a été renforcé et le pilotage national par la DGER semble en retrait.

La suppression de la liste d'aptitude a fait disparaître le vivier de recrutement. Pour l'administration comme pour le futur directeur, la prise de risque lors du recrutement est d'autant plus élevée que les candidatures sont souvent uniques.

Le comité de suivi de la charte de gestion de ces personnels, qui constitue la nouvelle instance nationale de dialogue, ne s'est réuni qu'une seule fois (en janvier 2022).

En **l'absence de dispositif de pré-sélection**, certains candidats postulent à ces fonctions sans préparation ni réflexion préalables suffisantes. De moins en moins de candidats se présentent devant la commission d'orientation et de positionnement chargée de conseiller les futurs candidats. De plus en plus de candidats extérieurs à l'enseignement agricole sont recrutés. Le risque d'échec et d'abandon des fonctions s'est accru, comme le montre l'augmentation du nombre de départs prématurés.

La **préparation aux métiers et l'accompagnement** dans les fonctions sont insuffisants : les nouveaux directeurs adjoints ont besoin d'une formation avant leur prise de poste et d'un renforcement du soutien individuel et collectif dans l'exercice de leurs fonctions.

Avec le nouveau statut, les personnels de direction ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire et indemnitaire sensible :

Les grilles indiciaires ont été revalorisés et le rythme d'avancement accéléré. Le régime indemnitaire des personnels sous statut a été amélioré de façon plus ou moins importante selon les fonctions. Toutefois, il n'est pas au niveau de celui des cadres des services déconcentrés, ce qui pose un problème de reconnaissance et de mobilité entre les services du ministère.

Le mode de calcul de la rémunération des directeurs contractuels est confidentiel et les montants apparaissent nettement insuffisants au regard des responsabilités exercées.

Le manque de débouchés en fin de détachement est une des principales difficultés évoquées par les personnels :

Les personnels de direction, en majorité issus des corps d'enseignants et d'éducation (PCEA, PLPA et CPE), rencontrent des difficultés importantes pour se réorienter vers d'autres services en fin de détachement, bien qu'ils puissent prétendre statutairement à d'autres fonctions que celles régies par le statut d'emploi. Seule une dizaine de départs vers des emplois extérieurs à l'enseignement agricole a été recensée en 2021-2022.

Le retour dans les corps d'enseignants d'origine est souvent vécu comme un échec.

Par ailleurs, il est très difficile, pour les personnels de direction d'EPLEFPA, d'être nommés sur des postes de chefs d'établissement en lycées ou collèges de l'éducation nationale, alors que les proviseurs et principaux de l'éducation nationale sont de plus en plus nombreux à être nommés sur des postes de direction d'EPLEFPA

En fin de contrat sur un emploi de direction, les débouchés pour les agents contractuels sont encore plus limités, faute de voie de titularisation adaptée.

Pour remédier à ces difficultés et améliorer l'attractivité de ces fonctions, la mission propose un plan d'action comportant 6 volets :

- **Mettre en place un système d'information et de gestion des personnels de direction** des EPLEFPA, connecté entre la DGER et le SRH, permettant aux services de disposer d'une cartographie précise de ces personnels.

- **Renforcer la préparation aux métiers et l'appui aux personnels en poste**, en rendant obligatoire le parcours d'information et de positionnement et en réorganisant la formation par rapport à la prise de fonction (prévoir au moins une partie des formations avant la prise de fonction).

- **Faciliter le recrutement en instaurant une procédure obligatoire de conseil** des candidats via la commission d'orientation et de positionnement qui serait chargée d'émettre un avis circonstancié sur tous les candidats aux fonctions de direction en EPLEFPA.

- **Modifier certaines dispositions du statut d'emploi et inclure tous les postes de direction dans le statut d'emploi** en élargissant les groupes actuels.

- **Revaloriser le régime indemnitaire** des personnels de direction titulaires en le portant au niveau de celui des cadres des services déconcentrés, clarifier et **revaloriser la rémunération des personnels de direction contractuels.**

- Améliorer la gestion des carrières et proposer des débouchés en fin de détachement :

Promouvoir et clarifier les procédures de détachement et d'intégration dans les corps d'IAE et d'attachés pour les personnels de direction issus des corps d'enseignants et d'éducation souhaitant accéder à des postes à responsabilités hors enseignement agricole.

Proposer aux directeurs contractuels des concours réservés afin qu'ils puissent être titularisés dans les corps d'IAE et d'attachés.

Mots clés : Enseignement agricole public – fonctions de direction – directeurs d'EPLEFPA – directeurs adjoints d'EPLEFPA – directeurs de centres – statut d'emploi

LISTE DES RECOMMANDATIONS

R1. A la DGER et au SRH : améliorer le système d'information et de gestion des personnels de direction des EPLEFPA : mettre en place un système d'information, connecté DGER-SRH, permettant aux services de disposer d'une cartographie précise des personnels de direction des EPLEFPA.

R2. A la DGER et au SRH : améliorer l'information, la préparation aux métiers et l'appui aux personnels de direction en poste :

- Rendre obligatoire le parcours d'information et de positionnement ainsi que l'audition par la commission d'orientation et de positionnement en prévoyant plusieurs sessions.
- Réorganiser la formation par rapport à la prise de fonction : faire suivre aux nouveaux personnels de direction au moins une partie des formations avant la prise de fonction.
- Créer un référentiel métier pour les directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire pour que toutes les responsabilités de cette fonction soient clairement identifiées et connues des candidats.
- Répondre à tous les besoins de coaching des personnels de direction en poste.

R3. A la DGER et au SRH : instaurer une procédure de conseil et d'appui au recrutement :

- Introduire une procédure obligatoire de conseil des candidats via la commission d'orientation et de positionnement qui sera chargée d'émettre un avis circonstancié sur chacun des candidats aux fonctions de direction en EPLEFPA. Cet avis sera communiqué à la DGER, aux DRAAF et aux candidats concernés. Cet avis, même défavorable, n'empêchera pas l'intéressé de poursuivre sa candidature.
- Modifier la composition de la commission qui sera constituée de représentants du CGAAER, de la DGER (IEA ou autres experts), du RAPS, des DRAAF et des directeurs d'EPLEFPA.
- Organiser des réunions régulières du comité de suivi de la charte de gestion afin de faciliter le dialogue social et les échanges sur les postes et les candidatures.

R4. Au SRH : élargir le périmètre du statut d'emploi et assouplir ses conditions d'accès :

- Inclure tous les postes de direction en EPLEFPA dans le statut d'emploi en s'appuyant sur les groupes actuels.
- Permettre aux directeurs adjoints en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou des exploitations agricoles d'accéder au groupe 2 et à l'échelon spécial du groupe 3.
- Réduire l'ancienneté requise pour accéder au statut d'emploi de 7 à 5 ans.
- Allonger la durée de détachement dans un poste à deux fois 5 ans.
- Définir un dispositif permettant au personnel de direction partant en retraite de bénéficier du statut d'emploi jusqu'à la date de radiation des cadres.

R5. Au SRH : améliorer la rémunération :

- Revaloriser sensiblement le régime indemnitaire des directeurs en EPLEFPA en le portant au niveau de celui des cadres des services déconcentrés.
- Clarifier et revaloriser la rémunération des directeurs contractuels.

R6. Au SRH : améliorer les conditions de sortie du statut d'emploi :

- Proposer des concours réservés aux directeurs contractuels afin qu'ils puissent être titularisés dans les corps d'IAE ou d'attachés.
- Promouvoir et clarifier les procédures de détachement et d'intégration dans les corps d'IAE ou d'attachés auprès des personnels de direction PCEA, PLPA ou CPE souhaitant accéder à des postes à responsabilités hors enseignement agricole.
- Prévoir une compensation, sous forme d'un avantage d'avancement dans leur corps d'origine, pour les PCEA, PLPA et CPE détachés comme personnels de direction.
- Définir, avec le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, les conditions d'accueil d'anciens personnels de direction d'EPLEFPA sur des fonctions de direction de collèges ou lycées.

1. PERIMETRE, ENJEUX ET DEROULEMENT DE LA MISSION

1.1. Un périmètre resserré sur les directeurs adjoints et directeurs de CFA-CFPPA

Par courrier en date du 1^{er} avril 2022 (**voir lettre de mission en annexe 1**), le directeur de cabinet du ministre de l'agriculture et de l'alimentation a demandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de conduire une mission sur le développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement agricole public.

Le 20 avril 2022, le vice-président du CGAAER a désigné Danielle Gozard, inspectrice générale de l'agriculture, et Bruno Ricard, ingénieur général des ponts, des eaux et forêts, pour mener cette mission.

La mission a pour objet de faire l'état des lieux du recrutement des personnels de direction des EPLEFPA, d'analyser l'attractivité de leurs fonctions et les effets de la réforme statutaire de 2019 sur le recrutement de ces personnels.

Il est demandé à la mission de proposer un plan d'actions pour renforcer et stabiliser les équipes de direction, comportant des mesures d'information sur les métiers, d'accompagnement des candidats, de formation des personnels et de valorisation de ces fonctions dans les parcours professionnels.

Après échanges avec la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), les objectifs et le périmètre de la mission ont été précisés dans une note de cadrage validée par le directeur de cabinet du ministre le 27 juin 2022 (**voir note de cadrage en annexe 2**).

L'objet de la mission a été resserré et centré sur certaines catégories de personnels de direction en raison de leurs difficultés spécifiques de recrutement et de fidélisation :

- les directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire (appelés communément D2),
- les directeurs adjoints chargés de la formation continue et de l'apprentissage (D3),
- les directeurs de centres de formation d'apprentis (CFA) et les directeurs de centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA).

Sont donc exclus du champ de la présente étude les directeurs d'EPLEFPA (D1), les directeurs adjoints en charge des exploitations et du développement agricole (D4) et les directeurs d'exploitation et d'atelier technologique. Toutefois, les informations recueillies par la mission sur ces emplois ont été intégrées dans le rapport.

1.2. Un contexte marqué par la baisse du nombre de candidats

La baisse du nombre de candidats aux emplois de direction en EPLEFPA témoigne du manque d'attractivité de ces fonctions et constitue un défi majeur pour l'avenir de l'enseignement agricole public.

Les métiers exercés par les personnels de direction, quelles que soient leurs fonctions, sont particulièrement exigeants en raison de la diversité et du poids de leurs responsabilités qui nécessitent des compétences de plus en plus pointues dans de nombreux domaines (management des ressources humaines, gestion financière et budgétaire, pilotage des centres de formation à

vocations variées¹ ainsi que des exploitations agricoles et ateliers technologiques, aptitude à travailler avec différents partenaires institutionnels).

Ces fonctions offrent à leurs titulaires une grande autonomie d'action et de multiples contacts tout en leur donnant l'opportunité de mener des projets variés en partenariat avec de nombreux organismes publics et privés. En contrepartie, ces fonctions sont de plus en plus complexes : les établissements sont au centre de la mise en œuvre de nombreuses politiques publiques faisant intervenir l'Etat et les régions avec des positions parfois différentes et la nécessité pour les directeurs d'apprendre à gérer des tensions. Les directeurs doivent en outre mettre en œuvre des réformes pédagogiques en constante évolution, gérer des situations financières difficiles et répondre à des donneurs d'ordre différents. Ces conditions de plus en plus difficiles d'exercice de ces métiers contribuent à dissuader des candidats potentiels.

Face à la baisse du nombre de candidats fonctionnaires, le recours à des agents contractuels s'est considérablement développé dans certaines catégories de fonctions, notamment dans les fonctions de directeurs de centres constitutifs.

Il est observé également un nombre de plus en plus élevé de départs prématurés de personnels occupant des postes de directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire, insuffisamment préparés à l'exercice de leur métier.

Le changement du statut d'emploi de ces personnels en 2019 a profondément modifié leurs modalités de recrutement et de gestion. A travers l'évaluation de ces trois premières années d'application, le rapport s'attache notamment à rechercher si ce nouveau dispositif améliore la fluidité et la régularité des recrutements et s'il favorise un élargissement du vivier des candidats.

1.3. La nécessité de se doter d'un système opérationnel d'information et de gestion

Afin d'analyser l'attractivité des fonctions de direction des EPLEFPA, la mission a mené parallèlement plusieurs types de travaux :

- l'analyse des données statistiques disponibles concernant ces personnels,
- l'analyse des résultats de mobilité 2021 et 2022 des personnels de direction publiés sur l'intranet du Ministère,
- l'étude des textes statutaires régissant ces personnels et l'impact de leur modification en 2019,
- la réalisation d'une enquête auprès des chefs de SRFD destinée à faire le bilan des candidatures aux emplois de direction, sous la forme d'un tableau à renseigner portant sur les candidatures à tous les emplois vacants de direction dans les EPLEFPA de leur région au cours des 3 dernières années (2020 à 2022),
- des entretiens avec
 - o les principaux responsables des services chargés du recrutement et de la gestion des personnels de direction en administration centrale (SG, SRH, DGER),
 - o des DRAAF et chefs de SRFD,
 - o des responsables en charge de la formation et de l'accompagnement des directeurs,
 - o des personnels de direction relevant de statuts différents (titulaires sous statut d'emploi, personnels faisant fonction, agents contractuels) et exerçant différentes fonctions de direction (directeurs, directeurs adjoints, directeurs de centres),

¹ Lycées, CFA, CFPPA

- des représentants des organisations syndicales.

La liste des personnes rencontrées figure en annexe 3.

Pour analyser le recrutement de ces personnels, la mission a dû relancer plusieurs fois certains SRFD, malheureusement sans succès, ce qui n'a permis qu'une analyse très partielle de la mobilité inter-régionale.

Elle a également demandé à la DGER de lui fournir les données statistiques portant sur :

- les effectifs de la population concernée,
- les recrutements annuels par catégories de fonction,
- le nombre de candidats par postes et son évolution,
- la proportion d'agents contractuels par fonctions et son évolution,
- le vivier des candidats, notamment les corps d'origine des personnes recrutées.

Ces informations ont été difficiles à réunir en raison de l'inadaptation des systèmes d'information utilisés par le SRH (RenoirRH) et par la DGER (GUEPARD)² et de leur absence de connexion. L'utilisation de deux systèmes d'information pose nécessairement des problèmes d'interfaces et de nomenclatures différentes.

L'application RenoirRH, application interministérielle de gestion de tous les personnels, n'est utilisée par le SRH que pour gérer la paye et la carrière des agents et ne permet pas de faire des requêtes filtrant les emplois sous statut. Le SRH renvoie à l'application spécifique à l'enseignement agricole gérée par la DGER (GUEPARD) qui n'est pas intégralement renseignée sur le statut et le corps d'origine de ces personnels.

Afin de disposer de données précises sur la population des personnels occupant des fonctions de direction et mieux les gérer, la mission recommande à l'administration centrale de se doter d'un système d'information opérationnel facilement exploitable par les services gestionnaires. Le nouveau système ODISSEE, qui doit remplacer GUEPARD, est en cours de mise en place. Ce système devrait apporter des améliorations et la mobilité 2023 des directeurs devrait être gérée avec cet outil.

La solution la plus opérationnelle serait que les deux services, SRH et DGER, utilisent la même base pour gérer les emplois et les postes permettant ainsi aux responsables de programmes de faire des extractions identiques.

R1. A la DGER et au SRH : améliorer le système d'information et de gestion des personnels de direction des EPLEFPA : mettre en place un système d'information, connecté DGER-SRH, permettant aux services de disposer d'une cartographie précise des personnels de direction des EPLEFPA.

² GUEPARD : gestion unifiée des emplois et des postes par l'affectation et la rationalisation des emplois.

2. L'EVOLUTION STATUTAIRE DES EMPLOIS DE DIRECTION

2.1. Le régime applicable avant 2019

2.1.1. L'inscription préalable sur une liste d'aptitude

Jusqu'à la réforme statutaire de novembre 2019, les conditions d'accès aux emplois de direction des EPLEFPA étaient régies par un décret³ du 12 septembre 1991 qui avait institué un système de recrutement après inscription sur liste d'aptitude.

La dernière liste d'aptitude remonte à mars 2019 et a été utilisée pour la rentrée scolaire 2020.

Les candidats souhaitant accéder à un emploi de direction en EPLEFPA devaient passer deux épreuves⁴ et être inscrits sur une liste d'aptitude établie par le ministre après avis d'une commission de sélection.

Les modalités de sélection, la composition et le fonctionnement de la commission étaient fixés par un arrêté du 19 octobre 2011⁵.

Après avoir recueilli les avis motivés sur chaque candidature, la commission de sélection proposait une liste d'aptitude au ministre⁶.

La commission de sélection, présidée par le doyen de l'inspection de l'enseignement agricole, comprenait des DRAAF ou leurs représentants, des ingénieurs et inspecteurs généraux, des personnels de direction des EPLEFPA, des inspecteurs de l'enseignement agricole et des personnalités qualifiées.

Une note de service précisait chaque année les modalités de candidature, de transmission des dossiers et d'organisation des épreuves pour l'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la rentrée suivante⁷.

Les épreuves auxquelles les candidats devaient se présenter étaient définies par l'arrêté de 2011 précité.

³ Décret n°91-121 du 12 septembre 1991 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

⁴ Article 12 du décret de 1991 : « Pour accéder aux emplois de direction mentionnés aux articles 7 à 11, les candidats doivent être inscrits sur une liste d'aptitude annuelle établie par le ministre chargé de l'agriculture après avis d'une commission de sélection ».

⁵ Arrêté du 19 octobre 2011 relatif à la composition, aux modalités de fonctionnement de la commission de sélection chargée de présenter un avis pour l'établissement de la liste d'aptitude aux emplois de direction des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et aux épreuves de sélection des candidats.

⁶ Art 2 : « La commission de sélection recueille les avis individuels et motivés sur chaque candidature et établit après délibération la proposition de liste d'aptitude soumise à l'appréciation du ministre ».

⁷ Note de service DGER/SDEDC n°2018-685 du 13 septembre 2018 : Modalités de candidature, de transmission des dossiers et de mise en œuvre des épreuves pour une inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de direction de 1^{ère} et 2^{ème} classe au titre de la rentrée scolaire 2020.

L'épreuve écrite de 4 heures consistait pour le candidat à faire la synthèse d'un dossier et à répondre à une question relative à ce dossier. Cette épreuve avait pour objet de vérifier la capacité du candidat de développer par écrit un argumentaire et d'expliquer des choix.

Au cours d'un entretien de 45 minutes avec le jury, le candidat présentait son parcours et ses motivations, permettant ainsi d'apprécier ses connaissances et sa capacité à s'adapter à ses futures missions⁸.

Les lauréats inscrits sur la liste d'aptitude pouvaient candidater à un poste de direction. Cette phase de sélection exigeait des candidats un effort important de préparation.

Les emplois de direction étaient répartis en deux catégories : la première et la deuxième classe. Les lauréats étaient inscrits, selon leur corps et leur grade d'origine, en 1^{ère} classe (IPEF, ISPV, agrégés) ou en 2^{ème} classe (IAE, PCEA, PLPA, ...).

Ils étaient ensuite nommés sur des postes de direction. Seuls quelques rares agents de première classe étaient directement nommés directeurs d'établissement, la quasi-totalité des lauréats étaient nommés directeurs adjoints.

Le décret de 1991 fixait des conditions d'accès différentes selon les classes (durée de services, corps d'origine, grade, indice terminal du corps d'origine).

De 2011 à 2019, 31 à 44 candidats ont été inscrits chaque année sur la liste d'aptitude, avec un pic à 56 lauréats en 2013.

Le besoin annuel de recrutement étant de 25 à 30 directeurs adjoints, la liste d'aptitude était suffisamment pourvue pour permettre à l'administration d'avoir du choix.

Liste d'aptitude aux fonctions de direction de 2011 à 2019 : nombre de candidats et nombre d'inscrits :

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Candidats effectifs	115	105	129	101	95	91	71	78	57
Candidats inscrits sur la liste d'aptitude	41	44	56	44	31	34	31	39	37

(Source IEA)

Le décret de 1991 avait créé une commission consultative paritaire (CCP) chargée de donner son avis sur les décisions de nominations, d'avancements et de mutations dans les emplois de direction des deux catégories⁹. Cette instance de concertation, associant les niveaux national, régional et local, permettait de faire remonter les difficultés du terrain et ainsi d'anticiper et de préparer les arbitrages concernant les mouvements des personnels.

Les échanges en CCP donnaient une visibilité nationale des emplois vacants et des candidatures et contribuaient ainsi à l'équilibre des affectations sur l'ensemble du territoire.

⁸ Article 4 et 5 de l'arrêté du 19 octobre 2011 précité.

⁹ Article 22 du décret du 12 septembre 1991.

2.1.2. Un statut d'emploi avec détachement à durée limitée

- **Le principe du statut d'emploi**

A la différence de leurs homologues de l'éducation nationale bénéficiant d'un statut de corps¹⁰, les emplois de direction en EPLEFPA étaient pourvus par voie de détachement sur statut d'emploi¹¹.

Malgré leurs demandes réitérées d'alignement sur le statut des personnels de direction de l'éducation nationale, le statut de corps a été refusé aux personnels de direction des EPLEFPA qui invoquaient pourtant le principe de parité avec les corps homologues de l'éducation nationale.

Ce principe, institué par la loi du 9 juillet 1984, est inscrit dans l'article L.811-4 du code rural aux termes duquel « *Les statuts des personnels des établissements visés à l'article L. 811-8 sont harmonisés, jusqu'à réalisation de la parité, avec ceux des corps homologues de l'enseignement général, technologique et professionnel, de telle sorte que l'ensemble de ces personnels soit en mesure d'exercer ses fonction selon les mêmes conditions et avec les mêmes garanties...* »

En 1996, le Conseil d'Etat a jugé que ce principe de parité interdit d'appliquer aux personnels de direction des EPLEFPA des garanties inférieures à celles des personnels de direction des établissements de l'éducation nationale¹², mais n'impose pas de doter ces personnels d'un statut de corps. Il a estimé que le gouvernement n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en instituant un statut d'emploi et non un statut de corps pour les emplois de direction des EPLEFPA « eu égard à la spécificité de leurs fonctions et à la diversité des corps au sein desquels ils sont recrutés ».

En rejetant le recours en annulation contre le décret de 1991, le Conseil d'Etat a fixé les limites au principe d'harmonisation des statuts des personnels de l'enseignement agricole sur ceux de l'éducation nationale.

- **La durée limitée du détachement**

La durée limitée d'affectation dans un même emploi sous statut est une caractéristique des statuts d'emploi. Dans le cadre du statut de 1991, le détachement était prononcé pour une période de 5 ans renouvelable. La durée du détachement était au maximum de 10 ans dans le même établissement¹³.

¹⁰ Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

¹¹ Article 3 du décret du 12 septembre 1991 : « les fonctionnaires nommés dans un emploi de direction sont placés en position de détachement ».

¹² Arrêt du Conseil d'Etat 25 octobre 1996 n°131667 (publié).

¹³ Article 24 du décret du 12 septembre 1991 : « Les personnels de direction ne peuvent exercer les fonctions de direction mentionnées à l'article 4 plus de dix ans dans le même établissement public. A l'issue d'une période de huit ans dans le même établissement, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'établissement au terme de cette période de dix ans, ils font l'objet d'une nouvelle affectation par le ministre chargé de l'agriculture au plus tard à la fin de cette période. Il peut être dérogé à cette règle dans l'intérêt du service, ainsi que pour les personnels ayant occupé trois postes différents dans des emplois de direction ».

Au 31 janvier 2019, 452 agents étaient détachés dans le statut de 1991. 90% de ces agents étaient issus des corps enseignants.

2.2. Les caractéristiques de la réforme de 2019

2.2.1. Un nouveau statut destiné à regrouper l'ensemble des emplois d'encadrement de l'enseignement agricole

Un nouveau statut d'emploi, regroupant l'ensemble des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, a remplacé en 2019 le statut de 1991. Par cet élargissement, l'objectif de ce statut était d'attirer des personnels venant d'horizons plus variés en leur offrant des parcours de carrière plus attractifs et une plus grande diversité de postes dans les différents services et échelons territoriaux participant à l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles (en établissements, en DRAAF-SRFD, en administration centrale et dans l'enseignement supérieur).

Lors de cette réforme, la demande de transformation du statut d'emploi des directeurs d'EPLEFPA en statut de corps similaire à celui des personnels de direction de l'éducation nationale a de nouveau été rejetée en interministériel par la DGAFP et la direction du budget.

Le décret du 5 novembre 2019¹⁴ regroupe dans un même statut tous les métiers d'encadrement participant à la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Il concerne non seulement les emplois de directeurs d'établissement, leurs adjoints et les directeurs de centres constitutifs, mais également les emplois d'inspecteurs de l'enseignement agricole et des emplois participant au service public de l'enseignement agricole en administration centrale, en services déconcentrés et dans l'enseignement supérieur.

Il rassemble désormais dans un même statut d'emploi deux anciens statuts d'emploi spécifiques, celui d'inspecteur de l'enseignement agricole et celui de personnel de direction des EPLEFPA.

Le décret répartit les emplois en 3 groupes selon leur niveau de responsabilité respectif.

Le nombre d'emplois d'encadrement relevant de chaque groupe est fixé par un arrêté du 14 novembre 2019 co-signé par les ministres de l'agriculture et du budget.

La liste et la localisation de ces emplois sont fixées par un autre arrêté du 14 novembre 2019 (modifié par l'arrêté du 9 août 2022) signé du seul ministre de l'agriculture qui a le choix de la répartition des emplois en fonction de leur localisation.

Une charte de gestion¹⁵ diffusée par note de service du 11 février 2020 précise les modalités de recrutement, de formation, de suivi et d'appui des agents relevant de ce statut.

¹⁴ Décret n°2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

¹⁵Charte de gestion des agents occupant des postes du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles : note de service DGER/SDEDC/2020-101 du 11 février 2020.

2.2.2. Un nombre d'emplois hors statut important

- **Le périmètre limité du statut :**

Seuls les emplois de direction énumérés dans l'arrêté du 14 novembre 2019 sont sous statut d'emploi et bénéficient de ses avantages.

690 emplois au total relèvent de ce statut dont 577 emplois de direction en EPLEFPA.

Le décret fixe des conditions différentes d'accès aux emplois selon les groupes : conditions liées au corps d'origine, à son indice terminal, au nombre d'années d'ancienneté de services. Pour accéder au groupe 3, l'agent doit justifier de 7 ans de services effectifs.

Le groupe 1 comprend 118 emplois, dont 35 emplois de directeurs d'EPLEFPA, communément appelés D1, de catégorie 4+.

Le groupe 2 comprend 196 emplois, dont 183 emplois de direction en EPLEFPA :

- 70 D1 de catégorie 4,
- 35 D1 de catégorie 3,
- 31 D1 de catégorie 2,
- 47 directeurs adjoints, en charge de la formation initiale scolaire, communément appelés D2, sur site distant du siège.

Le groupe 3 comprend 376 emplois dont 359 emplois de direction en EPLEFPA :

- 165 directeurs adjoints D2,
- 44 directeurs adjoints en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, communément appelés D3,
- 14 directeurs adjoints en charge des exploitations et du développement agricole, communément appelés D4,
- 8 directeurs de CFA de plus de 200 apprentis,
- 29 directeurs de CFPPA de plus de 80000 heures stagiaires,
- 16 directeurs de CFA-CFPPA,
- 83 directeurs d'exploitation ou d'atelier technologique de catégorie 1.

(Voir tableau en annexe 4 : personnels de direction en EPLEFPA : nombre d'emplois et nombre d'agents sous statut et hors statut)

Le nombre des emplois en EPLEFPA sous statut étant limité à 577 emplois, 222 postes de direction restent hors statut créant ainsi des inégalités de rémunération qui aggravent les difficultés de recrutement.

Les directeurs d'EPLEFPA sont tous sous statut d'emploi, les D2 le sont à 88 %, les D3 à 61 %, les D4 à 71 %. En revanche, les proportions sont beaucoup plus faibles chez les directeurs de CFA et CFPPA (30 %) ainsi que les DEA –DAT¹⁶ (22 %).

Les personnels occupant les emplois hors statut sont gérés selon les dispositions du statut de leur corps d'origine ou selon celles de leur contrat. Ces emplois de direction hors statut, le plus souvent directeurs de CFA, de CFPPA ou d'exploitation, sont en général peu attractifs pour des personnels titulaires qui n'ont pas d'avantage financier à postuler sur ces emplois impliquant un surcroît de travail et de responsabilités. En effet, la petite taille d'un centre constitutif ne signifie pas que la charge de travail est moins conséquente que celle d'un centre de taille plus conséquente. Les primes

¹⁶ DEA = directeur d'exploitation agricole – DAT = directeur d'atelier technologique

de centres versées à ces agents sont loin de compenser la différence avec la rémunération de leurs collègues sous statut d'emploi.

Ces postes hors statut sont donc de plus en plus pourvus par des agents contractuels qui, même s'ils peuvent obtenir à terme un contrat à durée indéterminé (au bout de 6 ans), n'ont pas de réelle possibilité d'être titularisés dans un corps de fonctionnaires faute de concours adaptés correspondant à leurs emplois. Leur rémunération en tant que contractuels est plafonnée dans des limites très inférieures à la grille du statut d'emploi et trop basses par rapport à leurs responsabilités.

Par ailleurs, la situation hors statut pose une autre problématique qui est l'absence potentielle de mobilité. En effet, un personnel de direction titulaire hors statut n'a aucune obligation de mobilité et peut donc rester sur son poste aussi longtemps qu'il le souhaite ce qui peut avoir à terme des conséquences négatives sur le fonctionnement du centre.

La mission estime donc que, pour améliorer l'attractivité des fonctions de direction en EPLEFPA et garantir une meilleure efficacité du système, tous les postes de direction devraient bénéficier du statut d'emploi.

- **Le durcissement de la condition d'ancienneté pour accéder au statut**

Pour être inscrits sur la liste d'aptitude, l'ancien statut de 1991 exigeait que les candidats justifient en qualité de titulaires de 5 ans de services effectifs dont 3 au moins dans l'enseignement, la formation professionnelle ou l'éducation¹⁷

Le statut de 2019 a durci cette condition d'ancienneté en la fixant désormais à 7 ans de services effectifs dans un corps ou cadres d'emploi¹⁸.

Par cette référence à la notion de « services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois », le décret impose que les 7 années d'ancienneté aient été accomplies comme titulaires. Les années de contractuels ou de fonctionnaires stagiaires, avant titularisation, ne peuvent pas être prises en compte.

Cette règle a pour effet d'écartier certains candidats potentiels jeunes ou de recruter des candidats qui, faute d'avoir effectué 7 ans de services en tant que titulaire, ne peuvent pas intégrer le statut et sont nommés directeurs adjoints « faisant fonction ». Ils restent régis par les règles de leur corps d'origine. Pour de jeunes enseignants recrutés dans ces conditions comme directeurs adjoints, cette situation de « faisant fonction » est très désavantageuse puisqu'ils continuent à percevoir leur rémunération de PLPA ou PCEA débutant tout en assumant de lourdes fonctions de direction. Certains ont même tenté sans succès des recours sur l'interprétation de ce texte. Plusieurs interlocuteurs de la mission ont dénoncé le sort particulièrement défavorable des enseignants faisant fonction, payés sur leur indice de PLPA sans heures supplémentaires ni ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves), et subissant en plus des retards d'avancement dans leur corps d'origine. Sans rendez-vous de carrière, ils ne bénéficient pas du même rythme d'avancement que leurs collègues restés enseignants.

Cette situation explique certains départs prématurés de directeurs adjoints.

¹⁷ Article 12 du décret du 12 septembre 1991

¹⁸ Article 5 du décret du 5 novembre 2019

La mission recommande donc de réduire l'ancienneté requise pour accéder au statut d'emploi, de 7 à 5 ans, afin de favoriser l'accès des jeunes candidats aux fonction de direction.

2.2.3. Un nouveau mode de recrutement : suppression de la liste d'aptitude

L'ancienne procédure de sélection nationale des candidats après épreuves et inscription sur une liste d'aptitude a été supprimée de même que la consultation de la commission consultative paritaire (CCP).

Les compétences de la CCP des directeurs ont été supprimées en application de la loi de transformation de la fonction publique de 2019¹⁹ et du décret du 29 novembre 2019²⁰ qui a mis fin aux attributions des commissions administratives paritaires en matière de mutation, de mobilités et de promotion.

Cette loi prévoit que des « lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration ». Ces lignes directrices concernent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilité des agents et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes de gestion du ministère de l'agriculture relatives à la politique de mobilité ont été définies par une note de service du 16 janvier 2020 ²¹

Le recrutement des emplois de direction en EPLEFPA s'effectue dans le cadre des orientations définies par ces lignes directrices.

Sur le plan statutaire, l'article 6 du décret de 2019 prévoit uniquement que « la nomination (dans ces emplois) est prononcée par arrêté du ministre de l'agriculture pour une durée maximale de 4 ans renouvelable une fois ». Les épreuves de sélection ont été supprimées. Les candidats sont recrutés sur profil après entretien.

Les modalités de recrutement sont explicitées dans la charte de gestion qui décrit les formalités que les candidats doivent respecter pour constituer leurs dossiers et les adresser à la DRAAF de la région dont dépendent les postes auxquels ils postulent (point 3.4 de la charte de gestion).

L'autorité académique effectue son choix sur la base d'un entretien avec le candidat et de son dossier (lettre de motivation, curriculum vitae, état des services accomplis).

¹⁹ Loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

²⁰ Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

²¹ Note de service SG/SRH 2020-31 du 16 janvier 2020

2.2.4. Une revalorisation indiciaire et indemnitaire sensible

Lors de la réforme de leur statut, les personnels ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire et indemnitaire en contrepartie du refus du statut de corps et du resserrement de certaines contraintes, concernant notamment la réduction de la durée du détachement dans les emplois et l'augmentation de la durée nécessaire d'ancienneté pour accéder au statut.

Au niveau indiciaire, les personnels ont obtenu une nouvelle grille indiciaire²² terminant à la hors échelle B avec un échelon terminal B bis. Dans l'ancien statut ils terminaient en hors échelle A.

Chacun des 3 groupes d'emplois a bénéficié d'une amélioration indiciaire par rapport à la grille applicable aux deux anciennes classes.

Le groupe 1 comprend 6 échelons terminant en HEB et un 7^{ème} échelon spécial contingenté à 7 emplois (dont 3 en EPLEFPA) culminant en HEB bis. L'ancienne hors classe terminait en HEA.

Le groupe 2 comprend 6 échelons terminant en HEA et un 7^{ème} échelon spécial en HEB contingenté à 26 emplois. L'ancienne 1^{ère} classe avait 11 échelons terminant à l'indice 1027.

Le groupe 3 comprend 9 échelons terminant à l'indice 1027 et un 10^{ème} échelon spécial en HEA contingenté à 94 emplois (dont 77 emplois en EPLEFPA).

Chaque groupe a désormais un échelon terminal supérieur à la situation antérieure. Il existe en outre, dans chaque groupe, un échelon spécial qui n'est accessible qu'à un nombre restreint de personnes.

Les nouvelles durées d'avancement ont été accélérées par rapport à celles du corps équivalent des personnels de l'éducation nationale. D'ailleurs, des personnels de direction de l'éducation nationale postulent de plus en plus à ces emplois, en raison d'une part de l'intérêt des postes offerts en EPLEFPA et d'autre part de l'absence de risque statutaire lors de leur retour dans leur corps d'origine. En avril 2022, on dénombrait 3 ex-personnels de direction de l'éducation nationale parmi les directeurs d'EPLFPA, 12 parmi les directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire (D2), 4 parmi les directeurs adjoints en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage (D3) et 2 parmi les directeurs de CFA et CFPPA²³. Les personnels de direction de l'éducation nationale représentent 7% des D2 et 3% des D3²⁴.

Sur le plan indemnitaire le nouveau RIFSEEP²⁵ entré en vigueur au 1^{er} septembre 2020 s'est traduit par une augmentation des primes versées aux personnels de direction sous statut. La comparaison des régimes indemnitaires avant et après la réforme montre des gains annuels variables, en valeurs relative et absolue, selon la fonction et la catégorie de l'établissement :

²² Décret n°2014-625 du 16 juin 2014 (article 3) fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture.

²³ A titre de comparaison, la liste d'aptitude établie au titre de la rentrée scolaire 2019 sous l'ancien régime statutaire ne comportait qu'une seule personne venant de l'éducation nationale. Voir Rapport jury liste d'aptitude 2019 direction EPLEFPA (source IEA).

²⁴ Rapport d'activité 2021-2022 AgroSup Dijon, Copil du dispositif d'accompagnement dans l'emploi des cadres des EPLEFPA

²⁵ Décret n°2014-513 du mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-820 du 03/11/2022 : règles de gestion relatives au régime indemnitaire applicables aux agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle.

EMPLOI	INDEMNITÉS ANCIEN STATUT (BI, NBI et primes)	INDEMNITÉS NOUVEAU STATUT (agent logé par nécessité absolue de service, BI, NBI, IFSE + CIA de référence)	GAIN ANNUEL D'INDEMNITÉS en euros	GAIN ANNUEL D'INDEMNITÉS en %
D1 sur EPL classé 4+	20 603 €	24 636 €	+ 4 033 €	+ 20 %
D1 sur EPL classé 4	17 185 €	21 708 €	+ 4 523 €	+ 26 %
D2 sur EPL classé 4+	10 660 €	13 900 €	+ 3 240 €	+ 30 %
D2 sur site distant d'EPL classé 4	9 266 €	14 600 €	+ 5 334 €	+ 58 %
D2 sur EPL classé 4	8 878 €	13 540 €	+ 4 662 €	+ 53 %
D2 sur EPL classé 3	7 583 €	12 736 €	+ 5 153 €	+ 68 %
D2 sur EPL classé 2	6 743 €	11 896 €	+ 5 153 €	+ 76 %

(Le détail des calculs figure en annexe 5)

Cette revalorisation est conséquente mais nous verrons ultérieurement qu'elle peut apparaître encore insuffisante au regard d'une part, des responsabilités très importantes liées à ces emplois et d'autre part, des régimes indemnitaires dont bénéficient les responsables d'autres secteurs du MASA.

3. LES EFFECTIFS ET LE RECRUTEMENT

3.1. L'évolution des effectifs

Les tableaux issus de GUEPARD, figurant **en annexe 6**, permettent d'analyser qualitativement les effectifs d'agents sous statut d'emploi.

3.1.1. Une majorité d'enseignants et de CPE

En 2022, près de 80% des directeurs sous statut d'emploi appartiennent à un corps de personnels d'enseignement et d'éducation : 36% sont des PLPA, 28% sont des PCEA et 14% sont des CPE. Les ingénieurs représentent 16% des effectifs dont 12% pour les IAE et 4% pour les IPEF, ces derniers étant en diminution depuis plusieurs années.

3.1.2. De plus en plus de candidats venant de l'Education nationale

En 2022, les personnels appartenant au corps des directeurs de l'Education Nationale représentant 5% des effectifs. L'analyse de la mobilité des D2 sur les rentrées 2021 et 2022 montre une augmentation sensible des arrivées de collègues de lauréats des concours « PER DIR » du ministère de l'éducation nationale qui intègrent également aussi des postes de D1 et parfois de D3.

3.1.3. Une population qui se féminise sur les postes d'adjoint

De 2017 à 2020, la population des personnels de direction s'est féminisée pour atteindre la parité sur les postes de directeurs adjoints et directeurs de CFA-CFPPA. Par contre plus des deux tiers des postes de directeur d'EPLEFPA sont occupés par des hommes en 2022, les femmes représentant 30% des agents sur postes D1.

3.1.4. Un nombre conséquent d'agents faisant fonction

Concernant les postes de directeurs adjoints et directeurs de centres sous statut, le nombre d'agents titulaires faisant fonction (80) est relativement important puisqu'il représente globalement 14 % de l'effectif total. Ce pourcentage masque une disparité importante selon les fonctions : 8% des agents sur poste D2 sont des faisant fonction contre 48% des DEA-DAT (**voir annexe 4**).

Ce nombre important de titulaires faisant fonction s'explique notamment par la condition d'ancienneté requise (7 ans) pour accéder au statut d'emploi.

3.1.5. De plus en plus de contractuels

Les agents contractuels occupant des postes de direction sont de plus en plus nombreux. De 2017 à 2022, le pourcentage de contractuels occupant des postes de direction sous statut d'emploi est passé de 0,8% à 12,3%. Hormis les postes de D1 occupés à 100% par des titulaires, les postes de

directeurs adjoints et directeurs de centres accueillent de plus en plus de contractuels : 23% des agents sur postes D3 sont contractuels en 2022. Concernant les postes de directeurs de centres (CFA, CFPPA, EA, AT) 34 % des postes sous statut d'emploi et 44% des postes hors statut d'emploi sont pourvus par des contractuels en 2022 (**voir annexe 4**).

3.2. La nouvelle répartition des rôles dans le recrutement : le rôle renforcé des DRAAF

La déconcentration du recrutement au profit des DRAAF

Juridiquement la décision de nomination est prise au niveau de l'administration centrale du ministère, mais en pratique, le poids des DRAAF dans le processus de décision a été considérablement renforcé et leur choix est entériné par l'administration centrale.

Les candidatures sont envoyées directement au niveau régional qui organise et mène les entretiens : le DRAAF ou son représentant reçoit les candidats, les classe avec un avis, transmet pour chaque emploi à la DGER un classement de trois noms, si le nombre de candidatures le permet. Tout au long de la procédure le DRAAF a des échanges avec la DGER, l'IEA et l'IGAPS. Après concertation, la DGER désigne le candidat retenu par le DRAAF en choix numéro un. Ce candidat est ensuite nommé par le SRH.

Les entretiens ont montré une certaine harmonisation de l'organisation des recrutements par les DRAAF, malgré quelques différences selon les régions sur la personne chargée des entretiens, notamment dans les grandes régions où le DRAAF adjoint, le SRFD et ses adjoints se sont répartis le territoire pour mener les entretiens.

La charte de gestion fixe au DRAAF un cadre et énumère les avis à recueillir.

Pour un poste de directeur d'EPLFPA, le DRAAF recueille pour chaque candidat l'avis de l'IEA et du RAPS.

Pour un poste de directeur adjoint et de directeur de centre constitutif, le DRAAF recueille pour chaque candidat l'avis de l'IEA, du RAPS et du directeur de l'EPLFPA concerné.

De façon générale, les procédures mises en œuvre montrent le souci des DRAAF de responsabiliser chaque supérieur hiérarchique direct (N+1).

D'une région à l'autre, on relève quelques différences de pratique, avec des délégations plus ou moins étendues données au DRAAF adjoint et au chef de SRFD pour le choix des D1, et du SRFD aux D1 pour le choix de leur(s) directeur(s) adjoint(s).

En régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire et Grand-Est par exemple, les DRAAF confient le choix de ces personnels à leur chef direct :

Pour les directeurs, le DRAAF adjoint chargé de l'enseignement agricole fait les entretiens de tous les candidats en y associant le chef de SRFD.

En l'absence de DRAAF adjoint chargé de l'enseignement agricole, c'est le chef de SRFD qui conduit les entretiens. Dans certaines régions, le chef de SRFD fait une « short list » de candidats à auditionner par le DRAAF (cas dans les régions Pays de la Loire et Occitanie).

Pour les directeurs adjoints, chaque directeur d'EPLFPA réalise les entretiens avec les candidats et propose le choix de ses futurs adjoints, hormis quelques rares cas particuliers où le niveau académique (DRAAF) ne consulte pas les D1 ou ne tient pas compte de leurs avis.

En dehors de ces exceptions, le DRAAF consulte les directeurs d'établissement et suit leurs avis pour choisir les directeurs adjoints. En général, le choix du directeur l'emporte en cas de divergence avec le chef de SRFD.

La mission estime que les DRAAF doivent veiller à associer systématiquement les directeurs d'EPLEFPA au choix de leurs adjoints.

Un pilotage national en retrait

Dans l'esprit des auteurs de la réforme de 2019, l'administration centrale devait conserver un rôle de pilotage des affectations et des mobilités pour veiller à la couverture équilibrée du territoire. Toutefois les mécanismes de ce système de sélection mixte associant les niveaux régional et national ne sont pas clairement explicités dans la charte. Le cas, par exemple, des candidatures multiples déposées auprès de plusieurs DRAAF n'est pas traité dans la charte de gestion.

Les services de la DGER ont des échanges avec les autorités académiques et avec les directeurs d'établissement et sont ainsi informés des difficultés en amont des mouvements. Ces échanges informels, liés aux personnes en place et à leurs réseaux personnels, sont fragiles et ne suffisent pas à permettre à la DGER d'assurer pleinement son rôle de pilotage. Faute d'instance nationale de dialogue, les difficultés de recrutement persistent dans certains territoires. Après deux ans d'application du nouveau statut, l'administration centrale semble s'être en partie dessaisie de la responsabilité du choix des personnels de direction.

Depuis la suppression de la commission consultative paritaire, de nombreux personnels se plaignent du manque d'informations sur l'application du statut.

Un comité national de suivi de la charte de gestion est pourtant prévu au point 3.7 de la charte pour étudier les questions relatives au statut d'emploi : ce comité, composé de représentants de l'administration (DGER, SG-SRH, DMC) et de représentants des directeurs d'EPLEFPA devrait constituer une instance nationale d'information et de dialogue permettant d'échanger sur les postes et les candidats.

Ce comité, qui doit se réunir une fois par an d'après la charte ne s'est réuni qu'une seule fois le 19 janvier 2022.

Cette instance, permettant l'exercice du dialogue social, devrait être plus régulièrement réunie et informée des affectations proposées lors de l'entrée dans les fonctions et lors des mobilités. Elle favoriserait les échanges sur les postes, les candidatures et les pratiques et pourrait contribuer à un meilleur équilibre de la répartition des candidats au niveau national.

La mission estime qu'il faudrait améliorer le suivi de la charte de gestion en organisant des réunions régulières du comité de suivi comme prévu par la charte de gestion.

3.3. Les difficultés de sélection des candidats

Après seulement trois ans d'application du nouveau statut, il est difficile d'évaluer tous les effets de la nouvelle procédure de recrutement. Les entretiens ont cependant permis de mettre en évidence des freins accrus à l'attractivité des fonctions de direction.

Le recrutement fait face actuellement à un cumul de difficultés : la suppression du vivier de candidats, la baisse du nombre des candidatures, le manque de préparation de nombreux candidats.

L'absence de vivier de candidats :

En mettant fin au recrutement sur épreuves et à l'inscription sur une liste d'aptitude, le nouveau statut a supprimé le vivier de candidats.

La sélection par des épreuves permettait de trier les candidats et de vérifier leurs capacités d'expression écrite et orale et leur aptitude à présenter un argumentaire ordonné. Les candidats qui présentaient ces épreuves avaient réfléchi aux métiers de direction et s'étaient informés au préalable sur leurs futures fonctions. Ceux qui étaient trop fragiles et trop peu préparés étaient éliminés. Le jury pouvait par ses questions s'assurer des intentions et de la capacité du candidat à s'engager dans ces fonctions.

Avec le nouveau statut et la suppression de la liste d'aptitude, certains candidats enseignants se présentent sans préparation et sans réflexion approfondies préalables. Par ailleurs, des candidats venant de tous horizons, extérieurs à l'enseignement agricole, peuvent se présenter et être recrutés sur des fonctions de direction sans aucune préparation. L'ouverture à des candidats extérieurs donne de bons résultats lorsque les personnes sont motivées et ont de vraies capacités d'adaptation (cas de personnels de direction de l'éducation nationale recrutés sur des emplois de D2 ou de responsables de GRETA²⁶ pris sur des emplois de D3 et de directeurs de centres).

Le risque d'échec et d'abandon des fonctions dans les deux premières années s'est accru, l'IEA a enregistré 12 départs prématurés de D2 en 2020-2021 et 17 en 2021-2022 alors que les années précédentes les abandons étaient de l'ordre de 2 ou 3 par an.

L'aggravation de la prise de risque dans le recrutement :

La liste d'aptitude fournissait un vivier de candidats présélectionnés.

De nombreux directeurs insistent sur leur solitude et sur l'aggravation de leurs difficultés de recrutement. Ils reconnaissent toutefois l'intérêt d'ouvrir ces métiers à des candidats extérieurs. Mais la plupart s'estime mal préparés pour mener des entretiens de recrutement et donner un avis pertinent sur des candidats notamment extérieurs, sans grille d'analyse et sans formation à cet exercice.

Ils se plaignent de l'absence d'appui pour recruter leurs adjoints. En l'absence de vivier de recrutement, la prise de risque dans les choix est d'autant plus élevée que les candidatures aux postes de directeurs adjoints ou de directeurs de centres sont souvent uniques.

Un avis préalable sur les candidatures faciliterait les recrutements et aiderait les directeurs. Les candidats seraient davantage incités à engager une préparation et une réflexion approfondies.

²⁶ GRETA-CFA : groupements d'établissements dépendant de l'éducation nationale et assurant des formations continues et par apprentissage.

3.4. Un dispositif de découverte du métier peu utilisé

Instauration d'un dispositif d'information des candidats sur les métiers de direction

Depuis 2021 un parcours facultatif d'accompagnement et d'information sur 2 mois est proposé aux candidats potentiels pour les sensibiliser aux différents aspects des fonctions de direction²⁷. La mise en œuvre de ce parcours a été confiée par la DGER à AgroSup Dijon (devenu Institut Agro Dijon). Ce cycle préparatoire est prévu par la charte de gestion des personnels d'encadrement pour les futurs candidats à un poste relevant du statut d'emploi (point 3.2 de la charte).

L'ensemble de ce dispositif se déroule en plusieurs étapes : un webinaire introductif avec des interventions d'experts, la possibilité d'entretiens individuels avec des responsables, trois jours de découverte des métiers à l'Institut Agro avec des témoignages, un entretien avec la commission d'orientation et de positionnement (COP).

Au-delà de l'Institut Agro Dijon, ce parcours mobilise de nombreux acteurs : la sous-direction EDC de la DGER, le RAPS, l'IEA, les SRFD et des directeurs d'EPLEFPA.

Fin novembre, un webinaire sur « le dispositif de recrutement des cadres des EPLEFPA » est organisé pour présenter ces métiers avec des interventions de la DGER, des IGAPS et de l'IEA.

En décembre, les candidats potentiels peuvent prendre des rendez-vous individuels de 30 mn avec la DGER (sous-direction EDC) pour s'informer sur les fonctions de direction.

Fin décembre, un cycle de 3 jours de découverte des métiers de direction en EPLEFPA a lieu avec des interventions de DRAAF-SRFD et des témoignages de personnels de direction en poste pour permettre aux candidats de mieux appréhender les responsabilités des personnels de direction et de conforter leur projet.

Au terme de ce cycle préparatoire, les candidats peuvent être auditionnés, à leur demande, par la commission d'orientation et de positionnement composée de membres du RAPS, du CGAAER, de l'IEA et de l'Institut Agro Dijon. L'entretien dure 40 mn. La commission a un rôle de conseil et d'accompagnement des candidats, mais ne rend pas d'avis sur les candidatures. Ses conseils aident les candidats à formaliser leur projet, à exprimer leurs motivations et à se préparer à leur futur entretien professionnel avec le DRAAF ou son représentant. La COP s'est réunie 2 fois : en janvier 2021 et en janvier 2022.

Un parcours peu connu et peu suivi

Ce dispositif d'information est facultatif et ne conditionne pas la possibilité de se porter candidat à un emploi de direction. La charte de gestion recommande toutefois de suivre ce parcours.

Malgré cette incitation, les effectifs des participants sont en diminution à toutes les étapes du parcours, au webinaire, aux entretiens individuels, au cycle de découverte d'Agro Sup Dijon et aux auditions devant la COP.

²⁷ Note de service DGER/SDEDC/2021-930 du 7décembre 2021 : modalités d'organisation du parcours d'accompagnement et de formation à destination des candidats à un poste de direction d'un EPLEFPA.

Après 2 ans d'application du dispositif, le nombre de candidats auditionnés par la commission est en diminution : en 2021, 45 personnes ont été auditionnées contre 24 en 2022.

Le tableau ci-dessous montre la baisse globale des effectifs ayant participé aux étapes successives du dispositif :

	Nombre de participants au Webinaire	Nombre de participants aux rdv individuels	Nombre de participants au cycle préparatoire	Nombre de participants à la commission
2020-2021	95	22	58	45
2021-2022	44	17	29	24

(Source Institut Agro Dijon)

Les déperditions entre le webinaire et la commission ne sont pas surprenantes, certains agents venant uniquement se renseigner au départ via le webinaire d'informations.

Le calendrier trop serré entre l'appel à candidatures initial de la DGER (mi-novembre) et les auditions par la COP en janvier suivant dissuade certains candidats potentiels. Il est impossible pour la COP d'auditionner à la seule réunion de janvier tous les candidats. En faisant une deuxième réunion en mars, la COP pourrait auditionner d'autres candidats qui hésitent en janvier à se présenter.

Sur les 45 candidats auditionnés en janvier 2021, 16 ont pris un poste. Les causes les plus fréquentes d'interruption du cheminement sont liées à un univers familial qui ne se prête pas à des mobilités.

Dans son calendrier actuel, avec une seule réunion, la COP ne peut pas avoir de réels effets sur les candidatures. Elle peut juste contribuer à informer les quelques candidats auditionnés et à limiter les échecs en évitant par ses conseils d'engager des agents mal informés vers des fonctions complexes inadaptées pour eux.

Le dispositif mis en place par l'Institut Agro Dijon répond aux besoins, mais il a un impact limité sur les recrutements faute d'être suffisamment connu et utilisé. Sous réserve d'aménagements, ce parcours devrait être suivi par tous les candidats aux fonctions de direction.

Afin d'informer tous les candidats et de les préparer aux métiers de direction, la mission préconise de rendre obligatoire le parcours d'information et de positionnement ainsi que l'audition par la COP, dont les responsabilités seraient donc élargies, en prévoyant plusieurs sessions et selon les modalités suivantes :

La COP donnera un avis circonstancié sur les potentialités du candidat.

Cet avis sera communiqué à la DGER, aux DRAAF et à chacun des candidats.

Cet avis, même défavorable, n'empêchera pas l'intéressé de poursuivre sa candidature.

La COP sera constituée de représentants du CGAAER, de la DGER (IEA et autres experts), du RAPS, des DRAAF et des directeurs d'EPLEFPA.

4. LA MOBILITE ET LES DEBOUCHES DE CARRIERE

4.1. La durée de détachement

La limitation de la durée de détachement est une règle pour les emplois sous statut pour favoriser la mobilité.

Si la plupart des personnes rencontrées acceptent l'obligation de mobilité dans ces emplois de direction, elles critiquent la diminution de la durée maximale de détachement dans ces fonctions. Cette mesure apparaît comme une contrepartie aux améliorations financières accordées lors du nouveau statut.

La durée du détachement dans ces emplois de direction a été raccourcie de 5 à 4 ans. Cette durée de 4 ans est renouvelable une fois.

La durée maximale dans un emploi de direction est donc passée de 10 à 8 ans²⁸. Cette diminution est vécue comme une contrainte supplémentaire d'autant plus difficile à supporter que les débouchés à la sortie des emplois de direction sont limités.

Bien que cette durée de 4 ans soit identique à celle des emplois de direction en services déconcentrés²⁹, on peut s'interroger sur l'opportunité d'avoir réduit de 5 à 4 ans cette durée dans un dispositif aussi petit que l'enseignement agricole avec des établissements éloignés les uns des autres et des possibilités de mobilité et de réorientation plus faibles que dans les administrations centrales et déconcentrées.

Contrairement à l'éducation nationale où chaque académie comprend de nombreux établissements permettant aux personnels de direction de faire des mobilités sans trop s'éloigner, dans l'enseignement agricole les mutations entraînent souvent des mobilités géographiques déséquilibrant la vie personnelle.

Pour atténuer la rigueur de la nouvelle durée statutaire du détachement, les postes d'origine des agents sont gelés pendant 2 ans de façon à permettre à ceux qui renoncent aux fonctions de direction de retrouver leurs postes d'enseignants (point 9.1 de la charte de gestion)³⁰

La mission estime qu'il faut revoir la durée maximale de détachement et prévoir une durée de 2 fois 5 ans.

²⁸ Article 6 du décret du 5 novembre 2019 « La nomination dans les emplois régis par le présent décret est prononcée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture pour une durée maximale de quatre ans renouvelable une fois ».

²⁹ Décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat (article 12) : nomination renouvelable dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de 6 ans.

³⁰ « Si la demande de fin de détachement 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 ».

4.2. Les mouvements inter et intra régionaux

Les mouvements inter ou intra régionaux dépendent de la taille de la région et du nombre d'établissements dans la région (exemple : 10 EPLEFPA en Pays de la Loire contre 30 en Auvergne Rhône-Alpes). Dans les grandes régions pourvus de davantage d'établissements, la proportion des mouvements intra régionaux est supérieure à celle des régions de taille modeste.

Les obstacles aux mobilités inter régionales tiennent principalement à des raisons familiales (éloignement de la famille, mutation impossible du conjoint en raison de sa situation professionnelle). Les candidats sont de moins en moins prêts à faire des sacrifices sur leur vie personnelle. La charge de travail, les permanences de week-end et l'éloignement géographique peuvent pour certains mettre en péril l'équilibre familial et personnel.

D'après les informations communiquées par la DGER au comité de suivi en janvier 2022, la mobilité inter-régionale est encore relativement importante pour les postes de directeurs : à la rentrée 2021, sur les 76 postes de directeurs pourvus, 45 directeurs ont effectué une mobilité inter régionale, soit plus de 59% des postes pourvus.

L'analyse de la mobilité des directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire (**voir annexe 7**) montre une augmentation des mouvements intra régionaux entre 2021 et 2022 : ils représentent 54% des arrivées sur postes en 2021 contre 67% en 2022.

Les mobilités interrégionales sur les emplois de directeurs de centres sont difficiles à évaluer en raison du manque de visibilité nationale des postes disponibles et des candidatures. La déconcentration du processus de recrutement a tendance à régionaliser le recrutement.

L'attractivité des postes est liée au territoire de l'établissement et à sa réputation.

Les régions considérées comme attractives concentrent les candidatures et les mouvements intra régionaux y sont majoritaires. Certaines régions géographiquement attractives ne connaissent pas de problèmes majeurs pour pourvoir les postes sauf exceptions. En région Nouvelle Aquitaine par exemple, seuls deux postes ont eu des difficultés à être pourvus. Il est difficile pour la DGER d'harmoniser les affectations au niveau national dans le contexte de pénurie générale de candidatures et en l'absence de liste nationale d'aptitude et d'échanges en amont avec une instance paritaire nationale.

4.3. La fin de détachement et le manque de débouchés de fin de carrière

4.3.1. La gestion stricte des fins de détachement

Les fins de détachement au bout des 8 ans réglementaires sont gérées strictement, sans souplesse ni possibilité de prolongation. Le successeur est parfois désigné avant même que le titulaire ait trouvé un autre poste. Cette règle pose, en outre, des problèmes concrets en cas de départs en retraite en cours d'année. **Un assouplissement de cette disposition, avec des possibilités de prolongation le cas échéant, serait utile pour la bonne gestion des établissements et éviterait**

l'effet couperet de réintégration dans le corps d'origine à quelques mois de la retraite pour certains directeurs.

Le statut prévoit une seule dérogation à la règle de réintégration dans le corps d'origine pour des agents proches de la retraite dans des conditions très restrictives³¹. A l'issue de son détachement de 8 ans, une prolongation exceptionnelle dans le même emploi peut être accordée à un agent, dans l'intérêt du service, dans la limite de deux ans pour atteindre la liquidation de ses droits à pension.

Du fait de ses conditions cumulatives rigoureusement appliquées, cette disposition a une portée très limitée et, d'après les témoignages recueillis, elle n'empêche pas les dysfonctionnements à l'égard de directeurs proches de la retraite ne remplissant pas les conditions précises exigées par la dérogation prévue par le statut.

Cette absence de souplesse de gestion semble marquer une différence par rapport à l'ancien statut.

4.3.2. Des débouchés de carrière trop limités

La situation des titulaires à l'issue du détachement

Pour l'ensemble des personnes rencontrées, le manque de débouchés en fin de détachement est le principal problème auquel sont confrontés les agents.

A son point 8, la charte de gestion aborde la question de la « gestion des parcours de carrière ». Elle prévoit que les directeurs et directeurs adjoints détachés dans le statut peuvent être amenés après leur détachement à candidater sur d'autres fonctions ou emplois que ceux régis par le statut.

La charte rappelle que le statut inclut, en dehors des postes de direction en EPLEFPA, d'autres emplois de niveau élevé de responsabilité et d'expertise, notamment en services déconcentrés.

Elle indique qu'en fonction de sa formation initiale, un directeur détaché peut ne pas revenir dans son corps d'enseignant ou de CPE d'origine, mais « s'orienter » vers les corps d'attachés ou d'IAE.

En réalité les allers-retours entre les emplois de direction et les emplois d'enseignants se font dans des conditions difficiles :

Pour les enseignants et CPE, le retour dans leur corps d'origine (PLPA, PCEA, CPE) est vécu le plus souvent comme un échec.

En dehors des IAE (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) qui trouvent relativement facilement des postes en services déconcentrés, les autres personnels de direction qui souhaitent se réorienter vers d'autres fonctions se heurtent à de grandes difficultés.

Les directeurs appartenant à un corps d'enseignant ou de CPE disent souffrir d'une image négative et de ne pas être reconnus d'emblée capables de remplir des fonctions de responsabilité ailleurs

³¹ Article 7 du décret du 5 novembre 2019 : « Lorsqu'un fonctionnaire occupant l'un des emplois régis par le présent décret se trouve, à l'issue de son détachement, dans la situation d'obtenir, dans un délai égal ou 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.

qu'en EPLEFPA, certains ressentent une méfiance des préfets qui seraient généralement peu enclins à leur confier des responsabilités en services déconcentrés.

Les enseignants doivent changer de corps pour faire une nouvelle carrière, mais les possibilités de détachement et d'intégration dans les corps d'attachés et d'IAE sont limitées.

Sur l'année scolaire 2021-2022, le SRH a recensé une dizaine de départs d'anciens personnels de direction vers des emplois extérieurs à l'enseignement agricole.

Parmi ces postes hors enseignement agricole, figurent des emplois de chargé de mission en DDT et en DRAAF (au SRAL et au SERFOB), de chef de SEA en DDT, de chef de pôle en SRFD, de chargé de mission en chambre d'agriculture, de directeur de pôle en chambre d'agriculture et un adjoint à un DDETSPP³².

Ces exemples peu nombreux ne concernent pas, sauf exception, des postes à haute responsabilité alors que ces personnels ont fait la preuve dans la direction d'établissement de leurs capacités à assurer en autonomie des fonctions lourdes et à gérer des personnels et des situations financières complexes dans des contextes souvent tendus.

La solution immédiate pour ces personnels, ex-enseignants et CPE, est d'enchaîner les postes de directeurs adjoints (D2), puis de directeurs, avec l'espoir de devenir inspecteur ou chef de SRFD. Ces dernières possibilités sont très limitées en raison du faible nombre de postes.

Par ailleurs certains personnels de direction souhaiteraient diversifier leur parcours professionnel et exercer des fonctions de direction dans des EPLE de l'éducation nationale, en collèges ou en lycées. En pratique, leurs demandes aboutissent rarement alors qu'inversement de plus en plus de personnels de direction de l'éducation nationale sont accueillis en détachement dans les EPLEFPA. Leur statut de corps facilite ces détachements alors que pour les personnels de direction des EPLEFPA sur statut d'emploi, un double détachement est juridiquement impossible. Toutefois, des discussions avec le ministère de l'éducation nationale devraient permettre de définir des modalités appropriées permettant aux personnels de direction des EPLEFPA expérimentés d'être accueillis sur des fonctions de directions en EPLE.

Certains directeurs adjoints ressentent un vrai malaise et affirment être « dans une impasse ». Tous se plaignent de l'absence d'accompagnement pour se réorienter au sortir des fonctions de direction.

La mission estime qu'il faut aider les personnels de direction PLPA, PCEA ou CPE à se réorienter vers d'autres services (notamment déconcentrés), et promouvoir les procédures d'intégration dans les corps d'IAE et d'attachés pour leur faciliter l'accès à des postes dans d'autres administrations ou échelons territoriaux.

La situation des contractuels en fin de contrat

En fin de contrats sur des emplois de direction, les débouchés des agents contractuels sont très réduits en raison de l'absence de voie de titularisation, sauf à préparer un concours d'ingénieur ou d'enseignant selon leur formation initiale. Or leur fonction de direction de centre ne leur laisse pas le temps de préparer ces concours qui, de plus, sont inadaptés à leur profil. Du fait que les concours de chefs de travaux et de PLPA chargé d'ingénierie ne sont plus organisés, ces personnels n'ont plus de corps d'accueil adapté pour leur titularisation.

³² DDETSPP : direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations.

La mission recommande de prévoir, pour les personnels de direction contractuels, des concours réservés, avec dossier de type RAEP et entretien, pour qu'ils puissent être titularisés dans les corps d'IAE ou d'attachés.

5. LES ATTENTES DES DIRECTEURS

5.1. Un besoin accru d'accompagnement et de préparation à la prise de fonction

Tous les directeurs évoquent leurs horaires de travail qui atteignent des niveaux difficiles à tenir sur le long terme (fréquemment 60 heures par semaine) et peu compatibles avec une vie de famille. Le logement de fonction, parfois mal adapté, est souvent perçu non comme un avantage, mais comme une contrainte importante.

Les équipes de direction ne sont pas toujours complètes et c'est au directeur de combler les carences qui sont parfois multiples. La qualité des équipes administratives est variable dans le temps et selon les établissements, mais ces équipes sont toujours fragiles. Si certains directeurs ont des équipes complètes et soudées, partout la situation peut devenir très compliquée à la moindre absence. Les fonctions sont d'autant plus lourdes que les établissements ou sites à diriger sont petits et dotés d'équipes réduites.

L'autonomie du métier, vanté fréquemment comme un atout, peut se transformer en abandon et solitude, c'est pourquoi certains personnels de direction ont besoin d'appui et d'accompagnement.

Le pôle d'accompagnement du management du ministère, chargé d'aider les cadres dans des contextes complexes, proposait initialement des offres de coaching individuel. En 2018, six demandes de coaching de directeurs adjoints en première prise de poste n'ont pu être satisfaites du fait du départ en retraite de coachs. Cette offre de coaching de prise de poste aux directeurs et directeurs adjoints d'EPLFPA n'a jamais été rétablie. En 2021, deux directeurs adjoints seulement ont été accompagnés alors qu'ils représentent la population la plus exposée et en souffrance (neuf directeurs en ont bénéficié). Faute de pouvoir offrir du coaching individuel, l'objectif est désormais de favoriser le co-développement après nomination par des échanges de pratiques et des partages d'expériences. Une note de service prévoyant la création de groupes de co-développement associant les différentes catégories de directeurs a été publiée en septembre dernier (NS DGER/SDEDC/2022-687 du 16/09/2022).

Certains directeurs s'inquiètent du risque potentiel de responsabilité financière pouvant résulter de la réforme du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics prévu par une ordonnance de 2022³³ qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Ce nouveau dispositif, qui unifie le régime de responsabilité des comptables et des ordonnateurs et responsabilise l'ensemble des gestionnaires publics, suscite des interrogations chez les directeurs d'établissements qui craignent une aggravation de leur responsabilité.

³³ Ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics.

Dans ce contexte, le ministère doit renforcer sa communication sur ces métiers et mieux préparer les candidats aux différents aspects de leurs futures fonctions. Pour limiter les échecs, il serait nécessaire de dispenser au moins une partie des formations à l'emploi avant la prise de fonction, notamment celles sur la gestion financière, le management des ressources humaines et, pour les nouveaux directeurs venant de l'extérieur, des modules de connaissance de l'enseignement agricole.

Lors des entretiens, plusieurs pistes ont été suggérées à la mission pour que les formations à l'emploi soient suivies avant la prise de poste et que les nouveaux personnels de direction débutent dans de meilleures conditions : prévoir des séances de formation en visioconférence les mercredis après-midi (comme à l'Education Nationale), accorder un temps partiel aux enseignants avant leur prise de fonction de direction pour leur permettre de suivre les formations nécessaires à leur futur métier, décaler la prise de poste après la formation, organiser un tuilage avec le futur prédécesseur.

La mission recommande de

- **répondre au besoin de coaching des personnels de direction : offrir un soutien et un appui aux personnels individuellement et collectivement ;**
- **réorganiser la formation par rapport à la prise de fonction : faire suivre aux nouveaux personnels de direction au moins une partie des formations avant la prise de fonction et non pendant.**

5.2. Les difficultés particulières d'exercice de la fonction de directeur adjoint en charge de la formation initiale scolaire

Tous les directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire ont exprimé leur intérêt et leur motivation pour leur métier qu'ils estiment souvent passionnant. Il leur donne l'opportunité de multiples contacts et la possibilité d'être au cœur de la mise en œuvre des politiques publiques et des réformes pédagogiques. Mais ils expriment aussi leurs difficultés à exercer ce métier, au point que certains doivent y renoncer.

Contrairement à d'autres fonctions de direction, les fonctions des directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire ne sont pas définies par un référentiel spécifique qui permettrait de mieux faire connaître tous les aspects de leurs activités.

Le poids des responsabilités et la pression de travail sont unanimement évoqués avec les urgences à traiter, les tâches administratives de plus en plus prenantes (les multiples enquêtes à renseigner sont fréquemment citées parmi les tâches à alléger) au détriment du pilotage éducatif et pédagogique qui devrait constituer le pilier de leur activité. Certains évoquent parfois, en plus des tensions au sein des équipes, le manque de soutien du directeur d'EPLEFPA.

Les cas d'abandons au cours des deux premières années de fonction sont en hausse (12 départs prématurés de D2 en 2020-2021, 17 en 2021-2022). Dans ce contexte de risque accru d'abandons, le fait de pouvoir récupérer son ancien poste d'enseignant pendant deux ans est une sécurité à maintenir. La bascule d'un poste d'enseignant sur un emploi de direction peut constituer un choc pour un débutant et conduire à des échecs faute d'une préparation suffisante à ces fonctions complexes.

La mission recommande de créer un référentiel métier pour les directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire afin que toutes les responsabilités de cette fonction soient clairement identifiées et connues des candidats.

5.3. Le besoin de reconnaissance des directeurs adjoints en charge de la formation continue et de l'apprentissage

Les directeurs adjoints en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que les directeurs de CFA et CFPPA, affirment exercer un métier passionnant, créatif et motivant offrant une grande autonomie d'action et impliquant la mise en œuvre de projets avec de multiples partenaires professionnels. Ils ont en général une vision très positive et dynamique de leur métier. Les ressources et les apprenants des centres sont généralement en hausse. Alors que beaucoup d'établissements sont en difficulté financière, les CFA et CFPPA dégagent des excédents qui viennent abonder le fonds de roulement de l'EPLEFPA.

La réforme de 2018³⁴, qui a modifié en profondeur le système de gouvernance et de financement de la formation professionnelle, a eu pour effet de déplacer le centre de gravité des EPLEFPA au profit des CFA et CFPPA.

Les directeurs de ces centres considèrent que l'administration n'a pas toujours perçu cette évolution et qu'elle n'a pas une vision juste des différentes fonctions de direction comme le montre la terminologie encore communément employée pour désigner les différents personnels de direction. Les appellations de D2, D3, D4 créent un biais et donnent l'impression d'une hiérarchie entre les fonctions de D2, D3 et D4.

La fonction de D2 est encore souvent considérée comme le passage obligatoire pour devenir D1 au détriment des fonctions D3 et D4. Cette hiérarchie apparaît d'ailleurs dans les groupes du statut d'emploi puisque les fonctions de D3 et D4 correspondent uniquement au Groupe 3 sans possibilité d'accès à l'échelon spécial réservé uniquement aux D2 (**voir annexe 4**).

La mission estime donc qu'il serait souhaitable

- **d'une part, de ne plus utiliser les termes D2, D3, D4 et de les remplacer respectivement par les sigles DAFIS (directeur adjoint en charge de de la formation initiale scolaire) , DAFPA (directeur adjoint en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage), DAEDA (directeur adjoint en charge des exploitations et du développement agricole).**
- **d'autre part, de permettre aux DAFPA et DAEDA d'accéder au groupe 2 et à l'échelon spécial du groupe 3.**

³⁴ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

5.4. La situation défavorable des directeurs contractuels

Alors que tous les directeurs d'EPLEFPA sont sous statut d'emploi ainsi que la très grande majorité des directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire (88 %), les proportions sont beaucoup plus faibles pour les autres directeurs adjoints et les directeurs de centres (**voir annexe 4**). Seuls 38 % des emplois de directeurs de centres sont sous statut d'emploi. 34% des emplois de directeur de centre sous statut sont occupés par des contractuels. Ce taux monte à 44% pour les emplois hors statut.

Les directeurs contractuels sont recrutés en général sur des contrats de 3 ans et cette durée pluri annuelle leur donne une certaine sécurité. Cependant, la grille salariale à appliquer est communiquée au chef de SRFD par l'administration centrale (DGER ou SRH) même pas sous forme de note de service publiée. Ce manque de transparence des conditions de rémunération ne facilite pas les recrutements.

Ces agents contractuels n'ont pas de voie de titularisation en rapport avec leurs emplois. Les concours auxquels ils peuvent se présenter (IAE, attaché, PCEA, PLPA) ne correspondent pas à leurs activités de directeurs de centres. L'investissement nécessaire pour préparer ces concours très éloignés de leurs fonctions n'est pas compatible avec leur charge de travail.

Leur rémunération en tant que contractuels est plafonnée dans des limites très inférieures à la grille du statut d'emploi et trop basses par rapport à leurs responsabilités.

La grille indiciaire appliquée par le SRH aux directeurs de CFA et CFPPA contractuels va de l'indice brut 648 à 543 en fonction de l'expérience de l'agent (plus ou moins 10 ans) et du nombre d'heures stagiaires du CFPPA (plus ou moins 70 000 heures). Pour un directeur de CFA, il n'y a qu'un seul niveau de rémunération (indice brut 610, soit 2399 euros brut). Pour un directeur de CFPPA, la rémunération indiciaire est de 2 544 à 2 699 euros soit bruts selon le nombre d'heures stagiaires. Pour un directeur de CFA et de CFPPA, la rémunération est de 2863 euros brut (indice 740).

Ces montants modestes ne sont pas modulables et sont parfois complétés localement par des vacances sur budget sur la base d'une lettre de mission.

La faiblesse de ces rémunérations entraîne un turn-over important avec des départs vers d'autres postes mieux rémunérés (par exemple vers des CFA dépendant de chambres consulaires).

La mission recommande de clarifier et revaloriser sensiblement les rémunérations des directeurs contractuels.

6. LES PRINCIPAUX AXES DU PLAN D'ACTION POUR RENFORCER ET STABILISER LES FONCTIONS DE DIRECTION EN EPLEFPA

Les observations formulées dans les chapitres précédents conduisent la mission à proposer un plan d'actions portant sur quatre axes.

6.1. Améliorer l'information, la préparation aux métiers et l'appui aux directeurs en poste

Afin d'informer tous les candidats potentiels, de les engager à une réflexion approfondie, de les préparer au mieux aux métiers de direction en EPLEFPA et de leur apporter un appui une fois en poste, la mission formule la recommandation suivante :

R2. A la DGER et au SRH : améliorer l'information, la préparation aux métiers et l'appui aux directeurs en poste :

- Rendre obligatoire le parcours d'information et de positionnement ainsi que l'audition par la commission d'orientation et de positionnement en prévoyant plusieurs sessions.
- Réorganiser la formation par rapport à la prise de fonction : faire suivre aux nouveaux personnels de direction au moins une partie des formations avant la prise de fonction.
- Créer un référentiel métier pour les directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire pour que toutes les responsabilités de cette fonction soient clairement identifiées et connues des candidats.
- Répondre à tous les besoins de coaching des personnels de direction en poste.

6.2. Instaurer une procédure de conseil et d'appui au recrutement

Afin d'apporter un appui à la DGER, aux DRAAF, aux directeurs d'EPLFPA, et de faciliter les recrutements, la mission formule la recommandation suivante :

R3. A la DGER et au SRH : instaurer une procédure de conseil et d'appui au recrutement :

- Introduire une procédure obligatoire de conseil des candidats via la commission d'orientation et de positionnement qui sera chargée d'émettre un avis circonstancié sur chacun des candidats aux fonctions de direction en EPLEFPA. Cet avis sera communiqué à la DGER, aux DRAAF et à chacun des candidats. Cet avis, même défavorable, n'empêchera pas l'intéressé de poursuivre sa candidature.
- Modifier la composition de la commission qui sera constituée de représentants du CGAAER, de la DGER (IEA ou autres experts), du RAPS, des DRAAF et des directeurs d'EPLFPA.
- Organiser des réunions régulières du comité de suivi de la charte de gestion afin de faciliter le dialogue social et les échanges sur les postes et les candidatures.

6.3. Elargir le périmètre du statut d'emploi et assouplir ses conditions d'accès

Afin d'améliorer l'attractivité des fonctions de direction et garantir une meilleure efficacité du système, la mission formule la recommandation suivante :

R4. Au SRH : élargir le périmètre du statut d'emploi et assouplir ses conditions d'accès :

- Inclure tous les postes de direction en EPLEFPA dans le statut d'emploi en s'appuyant sur les groupes actuels.
- Permettre aux directeurs adjoints en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou des exploitations agricoles d'accéder au groupe 2 et à l'échelon spécial du groupe 3.
- Réduire l'ancienneté requise pour accéder au statut d'emploi de 7 à 5 ans.
- Allonger la durée de détachement dans un poste à deux fois 5 ans.
- Définir un dispositif permettant au personnel de direction partant en retraite de bénéficier du statut d'emploi jusqu'à la date de radiation des cadres.

6.4. Porter le statut d'emploi au même niveau de rémunération et de considération que les autres emplois de direction du MASA

La revalorisation consécutive de la rémunération des directeurs en EPLEFPA, suite au nouveau statut, a certes été appréciée par les bénéficiaires mais elle ne suffit pas au regard d'une part, des responsabilités très importantes liées à ces emplois et d'autre part, des régimes indemnitaires dont bénéficient les directeurs d'autres secteurs du MASA. En effet, le niveau indemnitaire d'un cadre de l'enseignement agricole reste inférieur à celui d'un cadre dans un autre secteur si l'on ne prend pas en compte l'avantage en nature lié au logement de fonction. Cet avantage est à moduler car il est en fait extrêmement variable selon la situation géographique de l'établissement et selon la taille et l'état du logement. Il ne faut pas oublier par ailleurs que la mise à disposition d'un logement est une contrepartie d'astreintes de sécurité qui constituent des contraintes importantes et plus ou moins bien vécues par l'agent et sa famille.

Les comparaisons de régimes indemnitaires, entre un poste de chef de service de DDI et directeur adjoint d'EPLFPA, mettent en avant des situations différentes selon les corps, mais elles manifestent dans tous les cas des décalages importants :

- Pour un IDAE chef de service en DDI, les différences d'indemnités sont sensibles (6000 à 8000 €) avec celles d'un adjoint D1 (adjoint CFA ou CFPPA) : le barème RIFSEEP d'un chef de service de DDI est en effet d'environ 20 000 à 22 000 € selon la taille du service, à comparer à une indemnité de 12 000 à 14 000 € en adjoint D2 (selon l'EPLFPA) ;

- Pour un IPEF, le décalage est plus fort, de l'ordre de 9 000 à 15 000 € (barème RIFSEEP d'environ 25 000 à 27 000 € en DDI). Et il s'accroît encore pour un ICPEF (barème RIFSEEP d'environ 28 500 à 30 500 € comme chef de service en DDI), pour atteindre de l'ordre de 15 000 à 18 000 €.

Il y a donc un frein significatif à une mobilité et à l'attractivité des fonctions de directeur adjoint dans l'enseignement agricole, comparativement à celles de chef de service en DDI.

Seuls les personnels de direction venant de l'Education Nationale sont plutôt satisfaits de leur rémunération car ils conservent la sécurité de leurs corps d'origine tout en bénéficiant des avantages indemnitaires du statut d'emploi de l'enseignement agricole.

La mission préconise donc de revaloriser sensiblement le régime indemnitaire des directeurs en EPLEFPA en le portant au niveau de celui des cadres des services déconcentrés.

Comme nous l'avons développé dans les chapitres précédents, il est également souhaitable de :

- revaloriser la rémunération des directeurs contractuels et de leur proposer des voies de titularisation

- promouvoir les procédures d'intégration dans les corps d'IAE et d'attachés pour les personnels de direction appartenant aux corps de PLPA, PCEA ou CPE et souhaitant accéder à des postes hors enseignement

- prévoir un avantage d'avancement dans leur corps d'origine pour les PCEA, PLPA et CPE détachés sur le statut d'emploi

D'où les recommandations suivantes :

R5. Au SRH : améliorer la rémunération des directeurs en EPLEFPA :

- Revaloriser sensiblement le régime indemnitaire des directeurs en EPLEFPA en le portant au niveau de celui des cadres des services déconcentrés.

- Clarifier et revaloriser la rémunération des directeurs contractuels.

R6. Au SRH : améliorer les conditions de sortie du statut d'emploi :

- Proposer des concours réservés aux directeurs contractuels afin qu'ils puissent être titularisés dans les corps d'IAE ou d'attachés.
- Promouvoir et clarifier les procédures de détachement et d'intégration dans les corps d'IAE ou d'attachés auprès des personnels de direction PCEA, PLPA ou CPE souhaitant accéder à des postes à responsabilités hors enseignement agricole.
- Prévoir une compensation, sous forme d'un avantage d'avancement dans leur corps d'origine, pour les PCEA, PLPA et CPE détachés comme personnels de direction.
- Définir, avec le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, les conditions d'accueil d'anciens personnels de direction d'EPLEFPA sur des fonctions de direction de collèges ou lycées.

CONCLUSION

La mission a rencontré, au cours de ses entretiens, de nombreux personnels de direction très motivés et impliqués dans leurs fonctions, malgré les difficultés croissantes d'exercice de leurs métiers, au carrefour de nombreuses politiques publiques faisant intervenir l'Etat et les conseils régionaux.

La réforme statutaire de 2019 a apporté des améliorations reconnues par les titulaires des emplois de direction, notamment en termes de rémunération et d'avancement. Ces apports n'ont toutefois pas bénéficié à toutes les catégories d'emplois de direction dans les mêmes proportions et la majorité des directeurs de centres ne peuvent pas accéder aux avantages du nouveau statut. Malgré une revalorisation conséquente, les rémunérations restent encore inférieures à celles des cadres des autres services du ministère, aggravant les difficultés de recrutement et de mobilité.

Le nouveau statut n'a apporté aucune amélioration au problème de la gestion des fins de détachement auquel sont confrontés les titulaires de ces emplois appartenant majoritairement aux corps d'enseignants et de CPE. Les possibilités d'accès à d'autres corps (IAE ou attachés) sont limitées et peu connues et les mobilités vers les services déconcentrés sont peu fréquentes. Cette situation témoigne du manque de reconnaissance de ces fonctions au sein même du ministère.

En regroupant les emplois d'encadrement de l'enseignement technique agricole, le statut de 2019 semblait devoir favoriser le décroisement des emplois de direction et les mobilités entre services. Au bout de trois ans, force est de constater une certaine déception par rapport aux objectifs prometteurs de cette réforme.

Les constats sur la situation des personnels de direction des EPLEFPA dépassent les seuls problèmes statutaires de ces personnels. Ils soulèvent des questions fondamentales sur l'avenir de l'enseignement agricole, sa reconnaissance et sa place par rapport aux autres missions et services du ministère.

Le plan d'action proposé par la mission comprend plusieurs volets dont la mise en œuvre conjuguée peut permettre d'améliorer de façon significative la situation des personnels de direction des EPLEFPA et donc l'attractivité de ces fonctions. Les mesures recommandées, qui touchent principalement à la préparation aux métiers, la gestion des carrières, la rémunération et le statut d'emploi, concernent des domaines sur lesquels le ministère a des leviers d'action pour agir seul ou en concertation avec ses partenaires ministériels.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Cabinet du ministre



Paris, le 01 AVR. 2022

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 838261

V/Réf :

Objet : Mission sur la consolidation et le développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement agricole public.

PJ :

Les personnels de direction des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLEFPA) occupent des fonctions de pilotage et de mise en œuvre des politiques publiques relevant des missions de l'enseignement agricole public et contribuant à la mise en œuvre des politiques publiques portées par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), notamment en matière de transition agro-écologique et d'alimentation.

Leurs responsabilités sont diverses : directeurs des EPLEFPA, directeurs adjoints et directeurs des centres constitutifs de ces établissements (lycées, Centres de Formation d'Apprentis, Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole, exploitations agricoles et ateliers technologiques).

De par leur diversité, ces fonctions nécessitent de maîtriser de multiples compétences et s'avèrent de plus en plus difficiles à exercer. Ces personnels doivent en effet à la fois gérer des centres à vocations différentes (lycées, centres d'apprentissage, centres de formation continue, exploitations agricoles...) et des agents relevant de différents statuts (personnels de droit public, personnel relevant du code du travail, fonctionnaires et contractuels) et d'employeurs différents (agents du MAA, agents du Conseil régional, agents sur budget de l'établissement). Ils sont de plus soumis à 2 autorités différentes : le MAA et le Conseil régional.

Le statut d'emploi de ces personnels a été modifié en 2019 dans le cadre de la réforme globale des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.

Le statut d'emploi a fortement amélioré les conditions de rémunération des personnels de direction titulaires et amélioré l'attractivité des postes.

.../...

78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
Tél : 01 49 55 49 55

En revanche, il n'a pu régler un certain nombre de difficultés qui demeurent :

- les difficultés de recrutement dans ces fonctions, l'identification des « talents » susceptibles d'assumer un premier poste de direction ;
- les conditions de recrutement et de fidélisation des personnels de direction contractuels, qui peuvent être nommés directeurs d'exploitation, de CFA ou de CFPPA ;
- les possibilités de valorisation des fonctions assurées comme direction en dehors de l'enseignement agricole.

La mission établira un état des lieux du recrutement et de l'attractivité de ces fonctions de direction des EPLEFPA, et analysera l'évolution de cette attractivité au cours des 10 dernières années en identifiant tout particulièrement les freins éventuels. Elle étudiera les conditions de mise en œuvre de la réforme statutaire de 2019 et ses impacts, s'ils peuvent être déjà analysés.

La mission proposera enfin un plan d'actions pour renforcer et stabiliser les équipes de direction des EPLEFPA dans leurs différentes fonctions (directeurs, directeurs adjoints, directeurs de centres). A ce titre, elle proposera des améliorations dans l'information et l'accompagnement des candidats potentiels, puis dans la formation initiale et continue de ces personnels, notamment pour mieux assurer l'encadrement et la gestion des conflits.

Pour mener ses travaux, la mission pourra s'appuyer sur les services de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche et du Secrétariat Général.

Les missionnés établiront un document de cadrage de la mission qu'ils soumettront à ma validation avant d'engager leurs investigations. Compte tenu de l'ampleur des travaux à conduire, vous me remettrez votre rapport dans un délai de 9 mois.

Fabrice RIGOULET-ROZE



Annexe 2 : Note de cadrage



Consolidation et développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement agricole public

Mission n° 22055

Note de cadrage

établie par

Danielle GOZARD

Inspectrice générale de l'agriculture

Bruno RICARD

Ingénieur général des ponts, des eaux
et des forêts

Avril 2022



CONTEXTE ET ENJEUX DE LA MISSION

Le Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) par un courrier du 1^{er} avril 2022 une mission sur la consolidation et le développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement agricole public.

1. RAPPEL DE LA COMMANDE

La mission est chargée d'établir un état des lieux du recrutement et de l'attractivité des fonctions de direction des EPLEFPA, d'en analyser l'évolution sur plusieurs années (10 ans) et d'identifier les freins éventuels au recrutement dans ces fonctions. Elle étudiera la mise en œuvre et les impacts de la réforme statutaire de 2019 sur le recrutement de ces personnels.

Elle proposera des actions destinées à renforcer et stabiliser les équipes de direction, notamment en matière d'information sur ces métiers, d'accompagnement des candidats potentiels, de formation initiale et continue des personnels et de valorisation de ces fonctions dans les parcours professionnels.

2. CONTEXTUALISATION DE LA MISSION

Plusieurs éléments de contexte justifient cette mission :

- **Les caractéristiques des métiers exercés par les personnels de direction en EPLEFPA :**
Ces métiers sont particulièrement exigeants. Les responsabilités des différentes catégories de personnels de direction en EPLEFPA sont multiples et nécessitent de larges compétences dans de nombreux domaines (gestion de personnels sous statuts divers, gestion financière, pilotage des lycées et des centres de formation à vocation différente, aptitude à mettre en œuvre les politiques publiques du ministère, aptitude à travailler avec différents partenaires institutionnels).
- **La mise en œuvre récente des modifications statutaires de ces personnels :**
Le statut d'emploi des personnels d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles a été modifié par un décret du 5 novembre 2019 dont il est nécessaire d'évaluer les trois premières années d'application.
- **Les modalités de sélection de ces personnels et les difficultés de recrutement :**
Dans certaines catégories de fonctions, la baisse du nombre de candidats et le développement du recours à des agents contractuels doivent être analysés.

- **Le besoin de renforcer l'accompagnement de ces personnels lors de leur prise de fonctions et leur formation continue :**

Les départs prématurés de certains personnels, insuffisamment préparés à l'exercice des fonctions de direction, montrent la nécessité de revoir et d'améliorer les modules de formation et d'accompagnement prévus pour ces personnels.

3. OBJET ET PERIMETRE DE LA MISSION, EXCLUSIONS NOTOIRES

Danielle GOZARD, inspectrice générale de l'agriculture, et Bruno RICARD, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, ont été désignés pour conduire cette mission.

En accord avec la DGER, compte tenu des délais impartis aux missionnés (fin de la mission en novembre 2022), il a été décidé de resserrer l'objet de la mission et de la centrer sur le recrutement et la formation de certaines catégories de personnels de direction particulièrement impactés par la réforme statutaire de 2019 :

- les directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire (D2),
- les directeurs adjoints chargés de la formation continue et de l'apprentissage (D3),
- les directeurs de centres de formation des apprentis (CFA) et les directeurs de centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA).

Ce choix est motivé par les difficultés de recrutement et de fidélisation de ces catégories de personnels qui, tout en présentant des problématiques différentes, sont marqués notamment par un turn-over important et un besoin d'appui à la prise de fonction qui doivent être analysés.

Sont donc exclus du champ de la présente étude les directeurs d'EPLEFPA (D1), les directeurs adjoints chargés du développement et de la production (D4) et les directeurs d'exploitation et d'atelier technologique. Si les informations recueillies par la mission durant ses travaux sont pertinentes pour ces dernières catégories de directeurs, elles pourront toutefois être intégrées dans le rapport.

4. DOCUMENTATION DISPONIBLE

La mission aura à sa disposition les textes statutaires et les notes de service concernant ces catégories de personnels, ainsi les rapports abordant cette thématique, notamment ceux de l'inspection de l'enseignement agricole et de l'observatoire des missions et des métiers.

Elle s'appuiera sur les données statistiques qui lui seront fournies par la DGER.

5. DEMARCHE ET PHASAGE

Le Ministre décidera de l'opportunité et des modalités de diffusion du rapport remis à l'issue de cette mission.

5.1. Phases de travail

5.1.1. État des lieux

En accord avec la DGER, l'état des lieux des personnels concernés portera sur une période fixée à 6 ans (2016 à 2021), couvrant 3 années avant la réforme statutaire de 2019 et 3 années après la réforme. Ce choix doit permettre de comparer les recrutements avant et après la réforme.

Les données statistiques fournies par la DGER, qui devront permettre d'analyser le recrutement et l'attractivité des fonctions, porteront sur :

- Les effectifs de la population concernée par la mission et leur évolution.
- Les recrutements annuels par catégories de fonction effectués sur cette période et leur évolution
- Le nombre de candidats par postes et son évolution.
- La proportion d'agents contractuels par fonctions et son évolution.
- Le vivier des candidats, notamment les corps d'origine des personnes recrutées.

Les mêmes données devront également être fournies sur les personnels de direction hors statut d'emploi.

5.1.2. Les actions en place et les attentes

Au-delà de ces données, la mission s'attachera à mesurer les impacts de la réforme de 2019 et suggèrera le cas échéant des améliorations, notamment sur les critères d'ancienneté requis pour accéder à ces fonctions, sur la durée du détachement dans ces emplois, sur les modalités de sélection des candidats. Elle évaluera si cette réforme a contribué ou non à favoriser la diversité du vivier des candidats et l'attractivité des fonctions de direction.

Elle s'efforcera de vérifier si la procédure de recrutement mise en œuvre permet une gestion fluide et régulière ou si elle comporte des freins à l'attractivité de ces fonctions.

Elle examinera, en lien notamment avec les IGAPS, les possibilités de valorisation de ces fonctions dans les parcours professionnels des agents.

Elle s'efforcera d'identifier des modalités d'amélioration de l'information des candidats potentiels en interne au ministère et à l'extérieur.

Elle recueillera les attentes des DRAAF et SRFD et des chefs d'établissement.

5.2. Méthodologie

La mission s'attachera à recenser les textes réglementaires, notes de service et tous documents existant sur les fonctions concernées.

Elle commencera ses travaux par une phase d'analyse documentaire et d'entretiens. Un premier point d'étape sera fait avec la DGER à la mi-juillet 2022.

La mission s'appuiera sur les services du SRH et de la DGER pour obtenir les données statistiques nécessaires pour établir l'état des lieux de la population concernée et des recrutements dans les différentes catégories de personnels étudiées.

6. PARTIES PRENANTES A RENCONTRER

Pour mener ses travaux la mission rencontrera les interlocuteurs suivants :

- Le SRH, notamment la sous-direction en charge de la gestion de ces personnels.
- La DGER, notamment la sous-direction en charge du suivi des emplois de direction en EPLEFPA (sous-direction EDC).
- L'inspection de l'enseignement agricole.
- Des IGAPS.
- Des DRAAF et des SRFD.
- Des directeurs en fonction (directeurs d'établissement, directeurs adjoints, directeurs de centres).
- Les responsables de la formation et de l'accompagnement des personnels de direction à l'Institut Agro de Dijon.
- Les partenaires sociaux.
- Des contacts seront éventuellement pris avec les services du ministère de l'éducation nationale si des éléments de comparaison avec les personnels de direction des lycées et collèges de l'éducation nationale s'avéraient nécessaires.

7. SUIVI ET LIVRABLES

Le rapport est attendu pour novembre 2022.

8. CALENDRIER D'EXECUTION

Mai 2022 : établissement et validation de la note de cadrage.

Mai -juillet 2022 : entretiens et analyse documentaire.

Mi-juillet 2022 : point d'étape avec la DGER.

Septembre-octobre : poursuite des entretiens

Fin novembre 2022 : remise du rapport.

Annexe 3 :**Liste des personnes rencontrées**

Organisme	Nom Prénom	Fonction à la date de l'entretien	Date(s) entretien(s)
CGAAER	DRIF Naïda	IGA, ancienne adjointe au SD EDC	2/05/2022
MASA SG	CALAME Nicolas	Adjoint au chef du bureau de gestion des personnels de cat. A et sous statut d'emploi, SRH	1/06/2022
	CHENAL Virginie	Adjointe au SD de la gestion des carrières et des rémunérations, SRH	5/10/2022
	FUMEY Anne-Sigrid	Cheffe du bureau de gestion des personnels contractuels, SRH	5/10/2022
	LEBON Claudine	Déléguée à la mobilité et aux carrières	21/06/2022
	MAIRE Xavier	Chef du SRH	8/11/2022
	PERRY Catherine	Responsable du PAMS	31/05/2022
MASA DGER	DROUET Romain	Adjoint à la Cheffe du bureau des dotations et des compétences	5/10/2022
	MAURER Luc	Directeur général adjoint	26/04/2022
	MONTESINOS Cédric	Sous-Directeur EDC	26/04/2022
	PERS-PHILIPPOUX Laurence	Adjointe au sous-directeur EDC	26/04/2022 5/10/2022
	QUILLEVERE André	Assesseur du Doyen de l'IEA	26/04/2022 27/04/2022
MASA RAPS	DORSEMAINE Yann	IGAPS	12/05/2022
DRAAF Grand-Est	BEJOT Laurent	Chef du SRFD	23/05/2022
DRAAF Nouvelle Aquitaine	De GUENIN Philippe	DRAAF	10/05/2022
	GENIN Bénédicte	DRAAF adjointe	10/05/2022
DRAAF Occitanie	DETAILLE Anne	Cheffe du SRFD	17/05/2022

Organisme	Nom Prénom	Fonction à la date de l'entretien	Date(s) entretien(s)
DRAAF Pays de la Loire	NENON Philippe	Chef du SRFD	12/05/2022
Institut Agro Dijon	CONSTANTIN Franck	Directeur de la formation professionnelle	5/05/2022
Directeurs et Directrices d'EPLEFPA	BERTRAND Romain	Directeur EPLEFPA du Velay Représentant SGEN-CFDT	26/10/2022
	BITSCH Samuel	Directeur EPLEFPA	29/09/2022
	BREGEON Jean-Michel	Directeur EPLEFPA Saintonge	16/05/2022
	BRIEF Laurie	Directrice par intérim EPLEFPA Le Paraclet	23/06/2022
	CAPILLON Philippe	Directeur EPLEFPA Agri Campus du Var Représentant SNPDEA UNSA	27/10/2022
	CHEVALIER Laurent	Directeur EPLEFPA La Roche-sur-Foron	26/09/2022
	DARJO Patricia	Directrice EPLEFPA Surgères	18/07/2022
	GENET Jean-Pierre	Directeur EPLEFPA Tours Fondettes	2/06/2022
	GUY Yves	Directeur EPLEFPA Saint-Germain	13/10/2022
	LEPAGE Valérie	Directrice EPLEFPA Nantes Terre Atlantique Représentante SNPDEA UNSA	27/10/2022
	PETIT Nicolas	Directeur EPLEFPA Mirande-Riscle Secrétaire Général du SNPDEA UNSA	27/10/2022
	PLASSAIS Isabelle	Directrice EPLEFPA Marmilhat, Présidente de l'association des directeurs	22/06/2022
SACREZ Eric	Directeur EPLEFPA d'Auch Beaulieu-Lavacant	18/07/2022	

Organisme	Nom Prénom	Fonction à la date de l'entretien	Date(s) entretien(s)
	TAILLECOURS Philippe	Directeur EPLEFPA Angers Le Fresne	16/05/2022
	TESTARD Philippe	Directeur EPLEFPA Montluçon- Larequille Co-secrétaire du SNETAP FSU	10/10/2022
Directeurs Adjoints et Directrices Adjointes d'EPLEFPA	CAMBOUT Carine	Directrice adjointe EPLEFPA de Belleville-en-Beaujolais	28/08/2022
	CARLIER Lydie	Directrice adjointe EPLEFPA Durance et Pays de Sorgue, proviseure du LPA La Ricarde Représentante SNPDEA UNSA	27/10/2022
	CHERET Pierre	Directeur adjoint EPLEFPA de Bordeaux Gironde, proviseur du LPA de la Tour blanche Co-secrétaire du SNETAP FSU	10/10/2022
	DELDICQUE Rémy	Directeur adjoint EPLEFPA de Bazas	28/06/2022
	FELICI Sébastien	Directeur adjoint EPLEFPA d'Amboise Chambray, responsable du site de Chambray-lès-Tours	30/05/2022
	GAUDET Sophie	Directrice adjointe EPLEFPA de Seine maritime, proviseure du LPA d'Envermeu	28/06/2022
	PUISAIIS Cédric	Directeur adjoint EPLEFPA du Loiret, responsable site Beaune La Rolande	7/06/2022
	RAVET Catherine	Directrice adjointe EPLEFPA de La Barotte	27/06/2022
	VERDIER Joëlle	Directrice adjointe EPLEFPA d'Auch Beaulieu-Lavacant	18/07/2022
Directeurs et	CRASSAT Jean-Louis	DEA Magnac Laval, EPLEFPA de Limoges et du Nord Haute-Vienne Co-secrétaire du SNETAP FSU	

Organisme	Nom Prénom	Fonction à la date de l'entretien	Date(s) entretien(s)
Directrices de centre EPLEFPA	CUQUEL Laurent	Directeur CFPPA de l'EPLEFPA Vert d'azur d'Antibes	22/06/2022
	GIRARD David	Directeur CFA CFPPA de Saintes, EPLEFPA de Saintonge	2/06/2022
	LONGLEY Thomas	Directeur CFA-UFA de l'EPLEFPA de Roanne-Cherve-Noiretable Représentant SNPDEA UNSA	27/10/2022
	POIRIER Fanny	Directrice CFPPA de l'EPLEFPA de La Côte-St-André	22/06/2022
	RENAUDIN Thomas	Directeur centre équestre de l'EPLEFPA de Kernilien-Guingamp	22/06/2022
Ex personnels de direction EPLEFPA ayant muté vers des postes hors Enseignement agricole	BAULAND Gisèle	Secrétaire fédérale SGEN-CFDT DRAAF Auvergne Rhône-Alpes	26/10/2022
	LABORDE Grégory	Directeur adjoint de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Manche	11/10/2022
	SOUPLET Marie-Odile	Cheffe du pôle gestion forestière durable, service régional de la forêt et du bois, DRAAF Grand-Est	20/10/2022

Annexe 4 : Personnels de direction en EPLEFPA : nombre d'emplois et nombre d'agents sous statut et hors statut

FONCTION	GROUPE INDICIAIRE	NOMBRE D'EMPLOIS DEFINIS DANS L'ARRÊTE du 9/8/2022		par fonction	NOMBRE D'AGENTS TITULAIRES SOUS STATUT D'EMPLOI	NOMBRE D'AGENTS TITULAIRES FAISANT FONCTION	NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS	NOMBRE D'EMPLOIS DEFINIS DANS L'ARRETE NON POURVUS	NOMBRE D'AGENTS SUR EMPLOIS HORS STATUT
		par groupe			sur postes définis dans l'arrêté	sur postes définis dans l'arrêté	sur postes définis dans l'arrêté		
D1	Groupe 1 emplois permettant accès ES	3	35	171	171	0	0	0	0
	Groupe 1	32							
	Groupe 2 emplois permettant accès ES	26	183						
	Groupe 2	110							
D2	Groupe 2	47	359	212	186	18	8	0	0
	Groupe 3 emplois permettant accès ES	77							
	Groupe 3	88							
D3	Groupe 3	44		44	27	5	10	2	0
D4	Groupe 3	14		14	10	4	0	0	0
Directeur de CFA	136 emplois du Groupe 3 + 222 emplois hors statut	8		8	0	5	2	1	222 dont 124 titulaires et 98 contractuels
Directeur de CFPPA		29		29	12	5	11	1	
Directeur de CFA - CFPPA		16		16	4	3	9	0	
DEA - DAT		83		83	18	40	24	1	
TOTAL	//////	577	577	577	428	80	64	5	222

Annexe 5 : Détail du calcul des indemnités de l'ancien statut et du nouveau statut

EMPLOI	INDEMNITÉS ANCIEN STATUT	INDEMNITÉS NOUVEAU STATUT agent logé par NAS	GAIN ANNUEL D'INDEMNITÉS
D1 sur EPL classé 4+	BI 150 pts = 703 € x 12 = 8 436 € NBI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € 7 000 € + 667 € = 20 603 €	Groupe 1 BI 150 pts = 703 € x 12 = 8 436 € NBI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € 10 620 € + 1 080 € = 24 636 €	+ 4 033 €
D1 sur EPL classé 4 Groupe 2	BI 150 pts = 703 € x 12 = 8 436 € NBI 60 pts = 281 € x 12 = 3 372 € 4 710 € + 667 € = 17 185 €	Groupe 2 BI 150 pts = 703 € x 12 = 8 436 € NBI 60 pts = 281 € x 12 = 3 372 € 9 070 € + 830 € = 21 708 €	+ 4 523 €
D2 sur EPL classé 4+ 4 centres ou +	BI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € + 5 146 € + 514 € + 500 € = 10 660 €	Groupe 3 BI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € 8 560 € + 840 € = 13 900 €	+ 3 240 €
D2 sur site distant d'EPL classé 4	BI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € + 5 146 € + 388 € + 500 € = 9 266 €	Groupe 2 BI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € 9 130 € + 970 € = 14 600 €	+ 5 334 €
D2 sur EPL classé 4	BI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € + 3 878 € + 500 € = 8 878 €	Groupe 3 BI 80 pts = 375 € x 12 = 4 500 € 8 200 € + 840 € = 13 540 €	+ 4 662 €
D2 sur EPL classé 3	BI 70 pts = 328 € x 12 = 3 936 € + 3 147 € + 500 € = 7 583 €	Groupe 3 BI 70 pts = 328 € x 12 = 3 936 € 8 020 € + 780 € = 12 736 €	+ 5 153 €
D2 sur EPL classé 2	BI 55 pts = 258 € x 12 = 3 096 € + 3 147 € + 500 € = 6 743 €	Groupe 3 BI 55 pts = 258 € x 12 = 3 096 € 8 020 € + 780 € = 11 896 €	+ 5 153 €

Annexe 6 : Evolution des effectifs des personnels de direction, répartition par corps

Postes	2017		2018		2019		2020		2021		2022 (26/04)	
	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
D1	162	27%	166	28%	166	29%	168	27%	168	30%	167	30%
D2	202	46%	204	50%	201	46%	203	47%	199	51%	198	51%
D3	38	39%	37	46%	44	43%	44	39%	42	45%	41	49%
Directeur CFA	36	36%	28	39%	29	45%	31	48%	28	54%	25	52%
Directeur CFPPA	92	40%	87	36%	81	40%	86	41%	83	46%	80	45%
Directeur CFA/CFPPA	7	43%	8	50%	16	56%	18	50%	19	53%	19	53%
TOTAL	537	38%	530	40%	537	40%	550	39%	539	43%	530	43%

Postes	2017		2018		2019		2020		2021		2022 (26/04)	
	Total	% contractuels	Total	% contractuels	Total	% contractuels	Total	% contractuels	Total	% contractuels	Total	% contractuels
D1	162	0,0%	166	0,0%	166	0,0%	168	0,0%	168	0,0%	167	0,0%
D2	202	0,5%	204	0,5%	201	0,5%	203	0,5%	199	3,0%	198	3,0%
D3	38	0,0%	37	0,0%	44	0,0%	44	2,3%	42	16,7%	41	22,0%
Directeur CFA	36	2,8%	28	3,6%	29	3,5%	31	3,2%	28	35,7%	25	36,0%
Directeur CFPPA	92	2,2%	87	1,1%	81	12,3%	86	12,8%	83	38,6%	80	38,8%
Directeur CFA/CFPPA	7	0,0%	8	0,0%	16	12,5%	18	16,7%	19	52,6%	19	52,6%
TOTAL	537	0,8%	530	0,6%	537	2,6%	550	3,1%	539	12,1%	530	12,3%

Source : DGER - Données Guepard

NB. : les données % contractuels sont à interpréter avec prudence car le statut de nombreux agents n'est pas précisé dans le SI GUEPARD de 2017 à 2021

Corps	Directeurs EPL et EPN		Directeurs adjoints FIS		Directeurs adjoints FCPA		D4 et DEA DAT		Dir. CFA et CFA CFPPA		Directeurs CFPPA		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
PCEA	52	31%	56	30%	3	10%	4	14%	1	14%	4	29%	120	28%
PLPA	50	30%	63	34%	14	47%	17	61%	3	43%	8	57%	155	36%
CPE	28	17%	28	15%	3	10%	0	0%	0	0%	0	0%	59	14%
IAE	21	12%	18	10%	5	17%	5	18%	2	29%	1	7%	52	12%
IPEF	13	8%	2	1%	0	0%	2	7%	0	0%	0	0%	17	4%
Personnels EN	3	2%	12	6%	4	13%	0	0%	1	14%	1	7%	21	5%
Autres *	2	1%	7	4%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	10	2%
TOTAL	169	100%	186	100%	30	100%	28	100%	7	100%	14	100%	434	100%

* Autres = Attachés d'administration, ISPV, Maître de Conférence

Source : SRH (extraction 8/04/2022)

Annexe 7 : Mobilité 2021 et 2022 des directeurs adjoints en charge de la formation initiale scolaire

ANALYSE de la MOBILITE 2021 sur POSTES D2								
Corps/Emploi d'origine ou de destination	Arrivées sur postes D2				Départs de postes D2			
	Nombre d'arrivées par corps/ emploi d'origine	% arrivées sur postes D2	dont mvt intra-régional	% mvt intra-régional	Nombre de départs par corps/ emploi de destination	% départs de postes D2	dont mvt intra-régional	% mvt intra-régional
D1	0	0%	///	///	8	29%	2	25%
D2	18	51%	7	39%	18	64%	7	39%
D3	2	6%	0	0%	0	0%	///	///
D4	0	0%	///	///	1	4%	1	100%
Directeur CFA et CFPPA	0	0%	///	///	1	4%	0	0%
DEA DAT	0	0%	///	///	0	0%	///	///
CPE EA	0	0%	///	///	0	0%	///	///
Enseignants EA	9	26%	7	78%	?	///	///	///
Enseignants EN	2	6%	2	100%	0	0%	///	///
PER DIR EN	1	3%	0	0%	0	0%	///	///
Autres	3	9%	3	100%	?	///	///	///
	35	100%	19	54%	28	100%	10	36%

Source : agrégation des tableaux de mobilité publiés sur l'intranet du MASA

ANALYSE de la MOBILITE 2022 sur POSTES D2								
Corps/Emploi d'origine ou de destination	Arrivées sur postes D2				Départs de postes D2			
	Nombre d'arrivées par corps/ emploi d'origine	% arrivées sur postes D2	dont mvt intra-régional	% mvt intra-régional	Nombre de départs par corps/ emploi de destination	% départs de postes D2	dont mvt intra-régional	% mvt intra-régional
D1	0	0%	///	///	8	25%	4	50%
D2	15	23%	10	67%	15	47%	10	67%
D3	1	2%	1	100%	0	0%	///	///
D4	0	0%	///	///	0	0%	///	///
Directeur CFA	1	2%	0	0%	1	3%	1	100%
Directeur CFPPA	1	2%	1	100%	2	6%	1	50%
DEA DAT	1	2%	0	0%	0	0%	///	///
IAE hors EA	1	2%	0	0%	0	0%	///	///
CPE EA	3	5%	2	67%	0	0%	///	///
Enseignants EA	33	52%	24	73%	6	19%	0	0%
PER DIR EN	6	9%	3	50%	0	0%	///	///
Autres	2	3%	2	100%	?	///	///	///
	64	100%	43	67%	32	100%	16	50%

Source : agrégation des tableaux de mobilité publiés sur l'intranet du MASA

Annexe 8 : Liste des sigles utilisés

AT	Atelier technologique
BI	Bonification indiciaire
CCP	Commission consultative paritaire
CIA	Complément indemnitaire annuel
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
COP	Commission d'orientation et de positionnement
CPE	Conseiller principal d'éducation
D1	Directeur d'EPLEFPA
D2	Directeur adjoint d'EPLEFPA en charge de la formation initiale scolaire
D3	Directeur adjoint d'EPLEFPA en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage
D4	Directeur adjoint d'EPLEFPA en charge des exploitations et du développement agricole
DAEDA	Directeur adjoint en charge des exploitations et du développement agricole
DAFIS	Directeur adjoint en charge de la formation initiale scolaire
DAFPA	Directeur adjoint en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage
DAT	Directeur d'atelier technologique
DEA	Directeur d'exploitation agricole
DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DGAFFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DMC	Délégation à la mobilité et aux carrières
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
EA	Exploitation agricole
EDC	Etablissements, dotations et compétences
EPL	Etablissement public local
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
FIS	Formation initiale scolaire
GRETA	Groupement d'établissements
HEA	Hors échelle chevron A
HEB	Hors échelle chevron B
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts

IDAE	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement
IEA	Inspection de l'enseignement agricole Inspecteur de l'enseignement agricole
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGA	Inspectrice générale de l'agriculture
IGAPS	Ingénieur ou inspecteur général chargé de l'appui aux personnes et aux structures
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
MASA	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAMS	Pôle d'accompagnement du management des services
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PERDIR	Personnels de direction
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SD	Sous-directeur
SD EDC	Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences
SG	Secrétariat général
SERFOB	Service régional de la forêt et du bois
SGEN-CFDT	Syndicat général de l'éducation nationale – Confédération française démocratique du travail
SNETAP-FSU	Syndicat national de l'enseignement technique agricole public – Fédération syndicale unitaire
SNPDEA UNSA	Syndicat national des personnels de direction de l'enseignement agricole – Union nationale des syndicats autonomes
SRAL	Service régional de l'alimentation
SRFD	Service régional de la formation et du développement
SRH	Service des ressources humaines