

Groupe de travail sur le statut d'emploi des personnels de direction : communiqué sur la charte de gestion du 21 octobre 2019

Le groupe de travail était coprésidé par la DGER et le SRH.

FO Agriculture était représentée Fabrice HENRY et Christine HEUZÉ

Après un premier GT, le 19 septembre ([voir notre CR](#)) au cours duquel ont été présentés le décret et les chartes de gestion des personnels sous statut d'emploi de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, cette réunion avait pour objectif de travailler sur la charte hors inspection.

L'administration a précisé que le statut devrait être publié courant novembre et que les chartes de gestion seraient présentées au CTM du 12 décembre.

Il est rappelé que la charte n'a pas vocation à créer du droit mais à expliciter les procédures de gestion des personnels qui seront mises en œuvre par la DGER et le secrétariat général du ministère. Elle sera signée par le ministre.

Elle sera introduite par un préambule et des annexes devraient notamment contenir les textes réglementaires de référence.

Elle précise les missions des emplois concernés. Au total, le nouveau statut comprend 690 emplois dont la charte précise la typologie ([voir notre CR du 19 septembre](#)) : le groupe I est composé de 118 emplois, le groupe II de 196 emplois et le groupe III de 376 emplois. Le statut emporte les postes de direction, d'adjoints et de directeurs de centre. Pour ces derniers, si les exploitations sont classées en catégorie 1, ou si les établissements ont un peu moins de 100 000 h/ stagiaires et un peu moins 200 apprentis, ils seront contactés par écrit par l'administration. Ils pourront intégrer le nouveau statut à condition d'accepter les conditions de mobilité, au bout de 8 ans maximum.

Un arrêté liste, publié tous les 3 ans, identifiera les centres concernés. Le statut ne prévoit pas la situation des directeurs assurant une double direction. En conséquence, l'administration s'engage à régulariser ce type de situation en créant 6 nouveaux postes de D1.

La charte décrit les modalités de recrutement, selon les groupes :

- publication des postes ;
- examen des candidatures selon que le recrutement est national, régional ou local ;
- entrée dans le statut des primo-accédants, détachés pour une première période de 4 ans renouvelable une fois. C'est la DGER qui, *in fine*, propose les nominations ;
- formation, avec notamment le cycle préparatoire, qui est recommandé bien que facultatif (sic !). Une attestation de suivi est remise à son issue par la commission d'orientation et de positionnement.

La charte précise aussi les modalités :

- de formation et d'accompagnement dans l'emploi ;
- d'évaluation et de conseil, d'appui et de suivi de carrière, dans la perspective d'accompagner les personnels et dans l'objectif que leur parcours de carrière leur permette de prendre des postes à responsabilités croissantes. L'administration a retenu la proposition de **FO** de travailler à l'élaboration d'une grille critériée pour l'évaluation ;
- la reconduction ou la fin du détachement.

Le comité de suivi de la charte se réunira au moins une fois par an. Il sera informé sur les affectations, pourra proposer des améliorations de la charte, fera le bilan des formations. Il remettra le bilan de ses travaux à la Secrétaire générale. Il sera composé de représentants de l'administration et de représentants des personnels.

FO a posé la question des indemnités de changement de résidence, qui ne peuvent réglementairement être versées que tous les 5 ans. **FO** demande que cette indemnité soit versée à chaque mobilité de 4 ans.

A l'issue de la réunion, 3 points doivent encore être revus ou arbitrés par l'administration :

- de quelle instance seront issus les représentants des personnels dans le comité de suivi, CTEA ou CTM ? **FO** est favorable au CTM ;
- la question de la préservation du poste du primo accédant, issu d'un corps de l'enseignement ou CPE, reste à trancher. **FO** a argumenté contre car cela pose problème que certains postes soient occupés par un contractuel en attendant. De plus, pour un agent qui serait amené à revenir dans son statut d'origine, le

retour, dans son établissement d'origine, est-il souhaitable ? **FO** demande que le cas de ces personnels soit examiné avec soin ;

- les modalités de fin de détachement doivent être revues.

La dernière CCP se réunira le 18 novembre. Elle traitera des promotions à effet au 1er septembre 2019, suite à quoi les agents seront reclassés dans le nouveau statut d'emploi. Les agents ayant passé entre 8 et 10 ans dans leur affectation seront informés.

FO rappelle qu'elle a défendu depuis 2016 un statut de corps spécifique à l'enseignement agricole pour les personnels de directions (D1 à D4). Le gouvernement nous impose un statut qui insécurise encore plus les agents, contre une augmentation de rémunération potentielle qui ne concernera pas tous les agents, loin s'en faut. **FO** défend la transparence contre le clientélisme dans le recrutement et les modalités de gestion de ces personnels.

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr