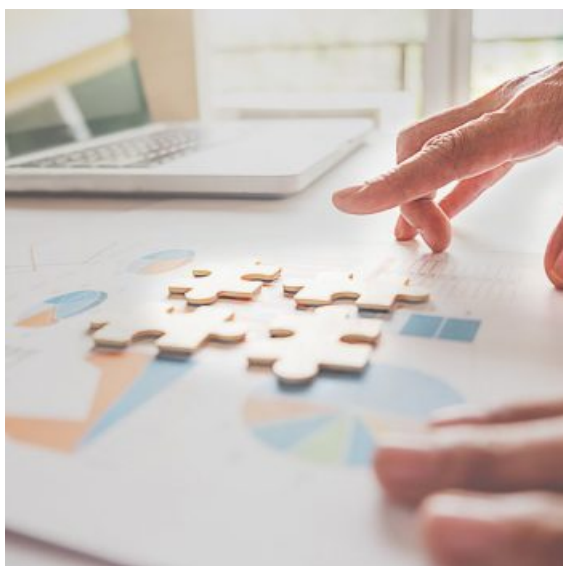


CR du GT « suivi de la charte de gestion des personnels d'encadrement des EPLEFPA »

STATUT D'EMPLOIS D'ENCADREMENT



En début de ce groupe de travail, les organisations syndicales ont évoqué un certain nombre de difficultés liées au statut, aux conditions de carrière, aux conditions de sorties et d'entrée dans le statut, aux NAS, à la formation sur le management et sur les outils informatiques. L'administration a répondu qu'elle était très attentive aux difficultés rencontrées depuis 2 ans. Cependant elle rappelle que le statut d'emploi est nouveau.

En début de ce groupe de travail, les organisations syndicales ont évoqué un certain nombre de difficultés liées au statut, aux conditions de carrière, aux conditions de sorties et d'entrée dans le statut, aux NAS, à la formation sur le management et sur les outils informatiques.

L'administration a répondu que :

Elle était très attentive aux difficultés rencontrées depuis 2 ans. Cependant elle rappelle que le statut d'emploi est nouveau. Il s'agit tout d'abord de le faire vivre et de le mettre en œuvre pleinement. Sur les postes de D1 la totalité des agents sont détachés dans le statut d'emploi. Certains agents titulaires dont notamment certains DEA-DAT n'ont pas souhaité entrer dans le

Bilan de la mobilité RS2020 et RS2021

Cette mobilité se fait au travers de 2 tours de mobilité. Ces 2 campagnes (RS2020 et RS2021) sont à peu près stables. La volumétrie des emplois est de 776 postes. Depuis la création du statut d'emploi, il y a de plus en plus de candidatures venant de l'extérieur, l'administration se félicite de ce gain de visibilité. Concernant la parité Homme/Femme, le groupe 3 a atteint l'objectif fixé par la loi.

- Cette année il y a eu un plus de 2 candidatures par candidat et 67 postes se sont retrouvés sans candidat.

Après bilan, devant l'importance de postes retrouvés sans candidats, l'administration a décidé **de créer un 3ème tour pour la rentrée scolaire 2022/2023**. Le 1er tour avec uniquement les D1 et D2 a été ouvert mi-décembre avec une clôture mi-janvier. Afin d'éviter certains biais, l'obligation de participer au 1er tour pour pouvoir participer au second a été supprimée dans la dernière note de service.

La mobilité interrégionale est très importante et représente 59%. L'administration souhaite une harmonisation des pratiques de recrutement dans les différentes régions (modalités d'entretien et communication du classement).

L'administration rappelle que l'élaboration des avis se fait dans la concertation, avec les différents interlocuteurs. **Le classement et l'avis du chef de SRFD sont publiés et rendus à la connaissance de l'agent.**

Les OS évoquent malgré tout que cela n'est pas forcément le cas.

L'entretien professionnel est obligatoire. Cependant les organisations syndicales font remarquer que cela n'est pas le cas partout, ce qui met en difficulté les agents qui souhaitent faire une mobilité dans d'autres secteurs. La DGER fera un rappel de la procédure auprès des DRAAF.

Certaines situations individuelles nécessitent un accompagnement, il est important d'aider les agents à concilier la sphère privée et la sphère professionnelle. L'administration rappelle que les IGAPS sont là dans l'accompagnement pour envisager les mobilités, ils savent également faire remonter les informations, en amont et en aval pour envisager le déroulement de carrière.

En conclusion du bilan mobilité

En conclusion, la mobilité est assez stable, mais il faut encore travailler sur l'attractivité du métier. Il s'agit aussi de travailler sur les conditions de sortie du statut d'emploi. Pour 2021 : 5 agents ont repris leur poste enseignant, 2 en tant que chefs de service et 1 en DDT. Le RAPS et l'inspection de l'enseignement agricole sont sollicités en ce sens pour les accompagner.

Sur la formation et l'appui et la prise de fonction :

- Des actions ont été menées pour aider les nouveaux dans leurs prises de fonctions.
- Le dispositif spécifique de la « découverte métier » permet de mieux le connaître le métier avant de prendre la décision de prendre la fonction. Ce dispositif permet de bien réfléchir à l'emploi et de prendre la mesure des responsabilités.
- Il a été rappelé l'importance de participer aux formations organisées. Il n'y a pas beaucoup de statuts d'emploi dans la fonction publique qui fassent l'objet d'un tel accompagnement spécifique.

La formation et l'appui et la prise de fonction sont des actions prioritaires.

L'appui à la prise de fonction sera différent pour un poste de D1 et D2. Pour les adjoints sous statut d'emploi et les directeurs de centre et directeurs d'exploitation, la prise en charge est identique, quel que soit leur statut. L'objectif de cet accompagnement est de répondre également à la vulnérabilité que ces agents connaissent, notamment face à la situation sanitaire.

L'inspection va se déplacer dans les établissements pour rencontrer les adjoints et faire un point de situation. Ce temps d'échange est important pour ces derniers afin qu'ils puissent s'exprimer ouvertement sur leur prise de fonction. Des recommandations leur seront adressées. Des axes de travail leur seront formalisés par le biais d'une première lettre de missions. En deuxième année, une rencontre est prévue entre les adjoints, le directeur et l'inspecteur référent, avec un RETEX sur la fonction. Cet échange doit être l'occasion de faire un point sur une éventuelle sortie d'emploi et un retour sur un poste d'enseignant (ou CPE). Cela peut être également l'occasion d'évoquer le souhait d'une nouvelle orientation, ou tout simplement la volonté de rester dans la fonction.

Selon l'administration

Il y a peu d'agents qui sont en échec. Mais il faut détecter au plus tôt leurs difficultés afin de les aider au mieux.

Titulaire et carrière inactive :

Réglementairement, tout le monde doit pouvoir dérouler sa carrière sur 2 grades.

- Il n'y a aucun frein à ce principe pour les personnels de direction.
- A la demande de certaines organisations syndicales d'une forme d'accélération pour les personnels sous statut d'emploi l'administration répond que cela est un autre débat.

Emploi de contractuel :

La possibilité a été laissée aux DRAAF de recruter en CDD sur 3 ans pour des postes qui ne trouvaient pas de candidats. Il faudra avancer sur le sujet de la possibilité de recruter des contractuels sur des contrats supérieurs à 3 ans, avec des rémunérations de contractuels plus cohérentes avec celles des titulaires, mais ce sujet est beaucoup plus global que les seules fonctions des personnels de direction.

- Pour les agents qui souhaitent être titularisés et dans la mesure où ces fonctions relèvent d'un statut d'emplois et non de corps et qu'il n'y a pas de dispositif de déprécarisation, ils peuvent passer par exemple par un concours IAE ou d'enseignants.

Rémunération et attractivité:

Les équipes DGER/SRH travaillent sur la question de la rémunération, notamment des contractuels.

Sur le sujet relatif à l'attractivité, il est important qu'il y ait une feuille de route commune et que les organisations syndicales soient informées des différents chantiers.

- Le groupe de travail sur la feuille de route sociale se réunira la semaine prochaine.

Remarques du SEA-UNSA :

Le groupe de travail au format CTM relatif au suivi de la charte de gestion du statut d'emploi d'encadrement des EPLEFPA s'est réuni ce jour après 3 reports consécutifs. Cette charte de gestion est mise en place depuis 2 ans, elle aurait dû faire l'objet d'un suivi annuel, et nous demandons que ce délai soit respecté à l'avenir. Le statut d'emploi est encore jeune, devant les premiers constats de mise en place et de fonctionnement des ajustements sont à discuter et à faire.

Grâce à l'enquête lancée par le SEA-UNSA et aux réponses apportées, nous avons pu intervenir en portant une parole la plus proche des préoccupations exprimées. L'analyse de cette enquête a été transmise à l'administration et nous servira de base lors des discussions mises en place.

Présents au GT des GT, nous aborderons les sujets importants à développer et demanderons les espaces de concertation en conséquence.

Nous avons pu apporter des éléments concrets quant à la formation des nouveaux personnels de direction et l'aide à la prise de fonction.

Au delà des échanges entre les directeurs des différents syndicats présents (SNETAP-FSU, SGEN-CFDT) le SEA UNSA a dénoncé les conditions de travail des directeurs mais aussi le traitement des agents contractuels exerçant cette fonction.

Nous demandons que les textes de la fonction publique s'appliquent à tous les agents de notre Ministère.

Le SEA-UNSA ne revendique pas des applications différentes pour les équipes de direction.