

Communiqué de l'intersyndicale des personnels de direction, des directions d'EPLEFPA qui ne veulent pas être intégrées dans un cadre de "chargés de mission" provisoires auprès des DRAAF.

1. Trois organisations syndicales qui s'en tiennent à leur mandat établi et conforté lors du séminaire 2017.

Le 9 janvier les trois organisations syndicales SEA-UNSA Education, Snetap-FSU, et FO Agriculture se sont réunies sur Paris afin de confronter leur analyse sur le projet de modification du décret du ministère de l'agriculture qui transforme le "quasi statut" de direction d'EPLEFPA en chargé de mission des DRAAF ou des administrations centrales.

Ces trois organisations ont choisi de ne pas casser la solidarité entre pairs en reprenant comme lignes directrices l'expression des directions d'EPLEFPA lors du séminaire de fin 2017, expression qui est conforme à leurs mandats. Ces lignes avaient été votées par l'assemblée générale et actées par les syndicats.

2. Contre la remise en cause de la parité avec l'Education nationale prônée par la loi 84-579 du 09 juillet 1984 parue au journal officiel du 11 juillet 1984

Le projet actuel du ministère bafoue politiquement cette parité en la conditionnant à des modifications statutaires. Ceci est inacceptable pour nous car il remet en cause les fondements même de la loi dans son exposé des motifs.

Exposé des motifs de la loi de 1984 :

"La rénovation de l'enseignement agricole doit avoir comme corollaire sa convergence avec les autres secteurs d'enseignement. A cet égard, il convient avant tout d'assurer progressivement une parité effective avec l'enseignement général ou technique. Cette parité doit concerner les bourses, mais aussi la situation des personnels. En outre, le rapprochement doit assurer une plus grande rationalité de l'effort public de formation, et faciliter la mobilité des personnels. Ainsi sera favorisée l'insertion de l'enseignement agricole dans l'ensemble du service public d'enseignement."

La loi a donné l'Article L811-4 du code rural

"Les statuts des personnels des établissements visés à l'article L811-8 (EPLEFPA) 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 fonctions selon les mêmes conditions et avec les mêmes garanties dans les établissements relevant de l'enseignement général, technologique et professionnel et dans les établissements relevant de l'enseignement agricole. "

3. Analyse technique des textes.

Les trois organisations ont passé en revue l'ensemble des articles du projet de décret proposé qui a été transmis à l'ensemble des personnels de direction.

Les personnels de direction réunis en AG lors du séminaire qui a été boycotté demandaient la confirmation de l'application du PPCR à parité avec l'EN, la sécurisation de leur parcours professionnel et de leurs rémunérations, l'ouverture de possibilités de vraies mobilités interministérielles, et intra ministérielles ainsi qu'une expertise juridique et administrative sérieuse sur la mise en place d'un statut de corps interministériel à gestion ministérielle.

En réponse, l'administration a présenté aux représentants des personnels de direction un décret vidant de toute garantie les parcours professionnels des directions.

4. Des éléments importants qui disparaissent du décret :

- **Suppression du mot de direction** dans l'objet du décret (article 1), c'est tout sauf symbolique. Les directions qui sont réduites à des cadres fonctionnels dont les détachements sont limités à 4 ans, renouvelables une fois dans le même emploi.
- **Suppression de la CCP** et donc de toute consultation de celle-ci pour les nominations, les mutations, avancements et confrontations formelles mais aussi des élections des représentants des personnels et d'une représentation syndicale véritable indépendante et légitime car élue.
- **Fin du recrutement par la liste d'aptitude** qui garantit un recrutement plus objectif et national loin de la gestion en réseau et de la cooptation.
- **Suppression de la consultation de la CAP du corps d'origine** dans l'hypothèse du retrait du statut d'emploi alors que c'est une garantie statutaire reconnue par le conseil d'Etat. (CE 2002 au registre Lebon)
- **Des directions d'EPLEFPA qui ne sont plus proviseurs du lycée** siège de l'EPLEFPA.

La disparition de ces éléments a pour conséquence **d'enlever toute possibilité de recours véritables sur le plan juridique** et isole les agents dont la situation devient inaperçue, ce qui n'est pas sans lien avec l'expérience de contentieux en cours.

En effet le ministère "gère" plusieurs contentieux avec des directeurs d'EPLEFPA qui considèrent que leurs droits de citoyens n'ont pas été respectés (sanction déguisée à travers des MIS, droit à la défense contradictoire, droit d'accès au dossier, droit à être entendu).

Le ministère a déjà perdu trois fois depuis 2016 en référé et lors de deux jugements dont un 2017. Un jugement est en appel, un nouveau jugement est en cours et mobilise des avocats.

Cette situation et la disparition de la CCP posent de façon cruelle la question des garanties des agents en l'absence de véritable procédure disciplinaire pour des faits non détachables du service.

Les procédures sont les sœurs jumelles de la démocratie, tenter de les réduire, limiter les possibilités de recours possibles c'est affaiblir la démocratie.

5. Les « chargés de mission » ex direction d'EPLEFPA deviendraient des « personnels DRAA » dans leur majorité?

- **Le recrutement par liste d'aptitude nationale est supprimé et remplacé en région par une commission dont le résultat est validé par Paris.** La commission est présidée par le DRAA. La procédure pourrait aller dans le sens du décret définissant les compétences des DRAA et participer à la structuration du travail des DRAA dans les nouvelles régions. Au-delà de l'aspect politique de la proposition de l'administration, l'intersyndicale s'interroge sur la faisabilité technique du projet (déplacements dans toute la France, directions parfois dans les commissions dans une région et parfois candidates dans d'autres régions...). Les personnels de direction doivent-ils passer en commission tous les 4 ans, tous les 8 ans. Que faire si le personnel veut bouger au bout de 5 ans, 6 ans, 7 ans ?
- **Dire que cela ne fait que formaliser les pratiques actuelles est faux.** C'est un changement politique lourd. A l'Education nationale, les directeurs d'EPLE ont un entretien avec l'administration académique lorsqu'ils sont candidats à un poste dans l'académie ce qui n'enlève rien à leur statut de corps et de carrière nationale et ne fait pas disparaître le concours national. Le MAA fusionne les deux procédures, c'est donc bien une mesure de déconcentration qui ne dit pas son nom et qui est liée à la réorganisation territoriale du MAA. Ne voulait-on pas il y a quelques mois territorialiser les inspecteurs ?

6. Rémunération, une revalorisation du MAA ? Non, une simple parité avec l'Education nationale définie par la loi de 1984.

Dans la partie abusivement appelée carrière, puisque les carrières n'existent que pour les statuts de corps, les directions /chargés de mission n'occupent qu'un emploi provisoire. Les nouvelles grilles de rémunération, la fusion des catégories 1^{ère} et 2^{ème} classes, sont-elles un don du MAA ? Non, c'est la stricte application des grilles de rémunération et des mesures actées à l'Education nationale. !

7. Capitalisation des rémunérations après sortie de l'emploi.

Sur ce point, le statut d'emploi exclut toute capitalisation des rémunérations obtenues lors de la sortie du statut d'emploi, ce qui est possible avec un statut de corps. Il n'offre donc aucune garantie alors que la loi mobilité demande à ouvrir la fluidité des parcours et a permis cette capitalisation. Ici encore le ministère va à l'encontre des politiques publiques prônées depuis 15 ans.

8. Le détachement dans les corps des IAE et des attachés maintenant possible et favorisé ?

Les directions d'EPLEFPA étant déjà en situation de détachement, elles ne peuvent être détachées deux fois.

Le détachement vers un autre corps est possible avant l'entrée dans le statut d'emploi lorsque l'on est professeur, CPE, ou directeur de centre avec intégration au bout de deux ans et à la sortie de ce même statut dans les mêmes conditions.

La charte de gestion des IAE le précise bien. La seule évolution récente est que lorsqu'il est demandé un détachement chez les IAE et que la personne est directrice de centre (CFA, CFPPA, DEA-DAT), il ne lui est pas demandé de posséder un diplôme de niveau bac + 5. Tout cela est donc déjà possible.

Quid pour les directeurs d'EPLEFPA en tant que tel, rien...

A la sortie du statut d'emploi, certains pourraient demander un détachement. S'ils ont dans leur double carrière atteint le grade de la classe exceptionnelle pour les PLPA, PCEA, CPE, ils pourraient être détachés au GRAF (grade à accès fonctionnel) des IAE ou des attachés mais ces grades exceptionnels sont eux aussi contingentés comme la classe exceptionnelle des profs. **Il semble improbable que les collègues des corps des IAE et des attachés laissent leur place au bénéfice de nouveaux venus.**

Présenter le détachement comme une mesure nouvelle est faux et ne peut intéresser véritablement qu'un.e directeur.trice de centre qui intègre par exemple le corps des IAE avant de devenir directeur.trice d'EPLEFPA ou adjoint.e. Il ou elle aura alors une double carrière d'IAE qui pourra lui servir à la sortie du statut d'emploi pour intégrer, en fin de carrière, le corps des IPEF par exemple.

9. Les garanties offertes par l'administration?

▶ Mise en place d'une charte de gestion.

Cette charte de gestion est au départ une demande intersyndicale. Au bout de quelques réunions, l'administration en a acté le principe, l'appelant dans un premier temps protocole de gestion de façon très maladroitement comme pour les ACB.

Pour les organisations syndicales, elle n'a pas fonction à remplacer les éléments manquants des décrets et n'a pas vocation à créer du droit car elle ne le peut pas.

Elle a été demandée par les organisations syndicales afin d'assurer la transparence de la gestion des personnels de direction.

Ce ne sont pas des circulaires, des notes de service, ce sont des formes de notices publiques de gestion de carrière.

Une telle charte existe pour les IAE, les IPEF qui ont eux des statuts de corps soit à caractère interministériel soit interministériel à gestion ministérielle. Elles ont fait l'objet d'un travail de plusieurs mois avec le secrétariat général.

L'administration pourrait la présenter comme une garantie pour les personnels. En fait devant un tribunal sa valeur juridique est nulle. Elle assure simplement la publicité des modes de gestion et des pratiques, ce qui est nécessaire pour la transparence.

Les organisations ont également demandé une charte de pilotage des EPL garantissant le respect de l'autonomie des établissements. Celle-ci est aussi indépendante du statut, c'est une garantie que des pressions ne s'exercent pas sur les directions quand elles mettent en œuvre les délibérations et décisions des conseils d'administration.

► **Fragilité des emplois ou sécurisation ?**

Détachement 4 ans et renouvellement possible une fois. Les détachements actuels sont sur 5 ans avec une limite de 10 ans. Il y a donc objectivement une fragilisation dans le temps des détachements.

Lors d'une mobilité d'un emploi de direction d'EPLEFPA, vers un poste d'adjoint, il y a maintien de la rémunération, c'est déjà une pratique.

Maintien des rémunérations d'un statut d'emploi à un autre, c'est la loi nous semble-t-il.

10. Une amélioration des rémunérations des directeurs est possible d'après les expertises menées.

La DGER prétend que pour avoir accès aux nouvelles rémunérations, il faut changer le décret statutaire.

En fait, un décret modifiant uniquement l'article sur les rémunérations et les catégories peut être pris sans modification du reste.

La remise en cause de la parité avec l'Education nationale demandée par la loi de 1984 sur la rénovation de l'enseignement agricole est un tournant politique inconcevable.

La réorganisation territoriale au détriment des directions d'EPLEFPA, après l'avoir testée sur les inspecteurs, est un mauvais coup pour les directions.

La précarisation des emplois de direction d'EPLEFPA n'est pas la solution aux changements majeurs qui touchent l'enseignement agricole et son organisation territoriale et nationale.

L'intersyndicale a fait une proposition d'amélioration du statut d'emploi existant pour le groupe de travail du 30 janvier 2018.

