

<http://www.snetap-fsu.fr/Directeurs-d-Exploitation-et.html>



Directeurs d'Exploitation et Atelier : ou en sommes nous des négociations ?

- Métiers - Direct.eur.rice -



Date de mise en ligne : vendredi 20 janvier 2017

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Le Snetap-FSU est intervenu régulièrement depuis des années auprès de la [DGER](#) et du cabinet du Ministre pour alerter sur la situation très préoccupante des Directeurs d'Exploitation Agricole (DEA) et Directeur d'Atelier Technologique (DAT). La persévérance du Snetap-FSU dans la défense de cette catégorie de personnels a enfin débouché sur la constitution d'un groupe de travail sur le sujet. Il a été obtenu lors d'une rencontre avec la Sous Direction EDC le 10 février 2016.

La séance de lancement entre l'administration, les organisations syndicales et l'association des DEA et DAT s'est tenue le 21 juin 2016. Trois séances avec des thématiques différentes ont eu lieu au dernier trimestre 2016. A l'issue de ces trois réunions la [DGER](#) doit proposer un plan d'actions pour améliorer la situation des DEA et DAT selon les 3 axes suivants :

- l'environnement de la fonction et les conditions de travail
- le parcours de carrière des DEA et DAT
- l'indemnitaire

En revanche nous avons regretté que l'administration n'ait pas mandaté ses représentants pour aborder le sujet de la création d'un statut de corps. La majeure partie des organisations présentes a insisté pour que la demande soit remontée au Directeur Général. Le Snetap-FSU a adressé un courrier dans ce sens au DGER et a porté la même demande en parallèle dans le groupe de travail concernant les Directeurs d'[EPL](#).

Voici les principales propositions du Snetap-FSU pour chacun de ces 3 axes :

Le Snetap-FSU demande que les fonctions de DEA et de DAT et plus largement de Directeur de centre (y compris [CFA](#) et [CFPPA](#)) soient clairement reconnues dans leurs divers aspects (positionnement dans l'équipe de direction, conditions de travail et équité en ce qui concerne l'indemnitaire et le statutaire).

Axe 1 : l'environnement de la fonction et les conditions de travail

- **le positionnement au sein de l'équipe de direction** et le périmètre de la fonction de DEA/DAT doivent être effectifs et à minima conformes à ce qui est établi dans le référentiel de fonction existant. A ce sujet nous sommes favorables à une nouvelle dénomination de la fonction qui soit plus explicite sur les missions assurées.
- en ce qui concerne **le temps de travail** ; il nous paraît indispensable que l'Exploitation ou l'Atelier Technologique dispose d'un minimum de moyens humains pour assurer les missions qui relèvent de l'Etat. Le DEA/DAT ne peut toutes les couvrir à lui seul. Nous demandons l'attribution d'une dotation horaire en enseignant de 4 heures hebdomadaires pour contribuer à l'animation pédagogique et d'une dotation en secrétariat de 0,5 [ETP](#) par centre.
- pour ce qui est de **la continuité du service dans les EPL** ; nous demandons à ce qu'il soit procédé à une clarification des textes applicables afin de parvenir à un régime identique pour tous les personnels de direction (congrés, permanences, NAS notamment).
- afin de **susciter plus de vocations** il nous semble nécessaire de sécuriser l'accès à la fonction. Pour cela nous sommes favorables à une période d'essais avec un tutorat préalablement à la prise de fonction définitive. A l'issue de cette « période d'essai » le candidat pourrait confirmer son choix ou revenir sur son poste initial conservé non vacant.
- enfin nous demandons que **l'Inspection de l'Enseignement Agricole** joue un rôle plus important dans l'accompagnement des DEA et des DAT en intervenant plus souvent dans le cadre d'inspections conseil.

Axe 2 : le parcours de carrière des DEA et DAT

Tout le monde s'accorde pour reconnaître l'intérêt que représente **l'expérience acquise par le passage par la fonction de DEA/DAT** pour les autres services du Ministère. Les DEA/DAT qui n'appartiennent pas à un corps d'ingénieur ont peu de possibilités d'évolution de carrière en dehors de celle de Directeur d'EPL. Par ailleurs il est constaté que la catégorie des DEA/DAT a le taux de réussite le plus faible à la liste d'aptitude du statut d'emploi. La DGER devrait proposer :

1. des facilités pour accéder au corps d'IAE ou à d'autres statuts,
2. des facilités pour accéder au grade « exceptionnel » des corps d'enseignants en cours de création,

Axe 3 : l'indemnitaire

L'indemnitaire actuellement en vigueur est reconnu comme faible et peu en rapport avec le niveau des responsabilités et de la charge de travail. Une revalorisation significative est nécessaire pour atteindre un niveau comparable à celui des autres personnels de direction (Adjoint ou Secrétaire Général). Pour cela le Snetap-FSU demande :

- l'obtention de 80 points de [NBI](#) ou BI supplémentaires,
- la revalorisation de l'IRE (Indemnité de Responsabilité Exploitation) et le passage à 2 catégories afin de réduire les écarts,
A ce niveau le SRH du Ministère n'envisage qu'une petite revalorisation de l'IRE d'environ 1 000 Euros ce que notre organisation estime comme très insuffisante.

Jean-Louis CRASSAT

Secrétaire catégoriel des personnels de direction