

MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET



Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

Sous-direction des Établissements des
Dotations et des Compétences

Bureau des Projets
et de l'Organisation des Établissements

Travail sur le protocole CFA-CFPPA : présentation développée des propositions de la DGER

Paris, le 13 mai 2013

Toutes les propositions de la DGER ont été définies à partir des conclusions du rapport de l'inspection de l'enseignement agricole portant sur l'« analyse comparée des résultats économiques des CFA CFPPA en lien avec l'application du protocole de gestion des agents contractuels » (voir tableau joint : lien entre étude IEA et propositions DGER pour le groupe de travail protocole du 16 avril 2013).

Présentation développée des propositions de la DGER :

<u>Il est nécessaire que la DGER dispose d'outils fiables pour mesurer l'activité des agents sur budget des CFA et CFPPA</u>	
Proposition n° 1	<p><u>Nouvelle enquête sur la caractérisation des emplois des personnels sur budget des EPLEFPA (note de service DGER/SDEDC/N2013-2038 du 05 mars 2013)</u></p> <p>L'IEA s'est appuyée en partie sur l'enquête annuelle dite « enquête protocole » pour réaliser son étude. Elle a constaté de nombreuses incohérences et manques dans les données fournies par l'enquête. C'est pourquoi la DGER a procédé sans attendre à une évolution de l'outil :</p> <ul style="list-style-type: none">• refonte complète de l'interface utilisateur pour une meilleure ergonomie des écrans de saisie et fiabilisation des données saisies ;• création d'une page par établissement portant exclusivement sur la mise en œuvre du protocole dans l'établissement (dates d'adoption et de modification(s) du protocole, modalités de suivi, obligations annuelles de service,...) ;• précisions sur la nature des tâches des agents ATOS. <p>Cette évolution se poursuivra avec l'intégration des qualifications emploi type du répertoire ministériel des métiers pour chaque agent.</p>

<p>Proposition n° 2</p>	<p><u>Recours à l'OMM pour caractériser les emplois en CFA et CFPPA</u></p> <p>La DGER formulera au prochain conseil d'orientation de l'OMM une proposition de travail sur les métiers des CFA et des CFPPA pour disposer d'un référentiel actualisé avec tous les emplois types rencontrés dans ces centres constitutifs (à ce jour le référentiel de formateur en CFA n'existe pas). Les travaux de l'OMM pourront donner leurs premiers résultats courant 2014.</p> <p>Un des objets principaux de cette étude sera de <u>lister l'ensemble des tâches indissociables de l'acte pédagogique</u>, préalable indispensable à la détermination de coefficients modulés selon la nature des tâches réalisées et à la définition objective des obligations de service d'un agent.</p>
<p><u>Les établissements doivent être dotés d'un outil informatisé pour assurer le suivi de l'activité des agents</u></p>	
<p>Proposition n° 3</p>	<p><u>Création d'une application informatique :</u></p> <p>L'IEA et la DGER constatent une hétérogénéité de procédés en matière de suivi de l'activité des agents, ce qui a un impact sur le bon fonctionnement des centres. La DGER propose de concevoir une application informatique, paramétrable selon les modalités de mise en œuvre du protocole dans l'établissement, pour mesurer l'activité des agents (fiche de service et bilan d'activité). Cette application informatique, identique à l'échelle du territoire, amènerait une harmonisation des pratiques en matière de suivi des activités des agents en CFA et CFPPA. Cette application sera co-construite avec les établissements en retenant ce qui fonctionne bien dans les outils existants sur le terrain.</p>
<p><u>Il faut inciter les CFA et CFPPA à formaliser une stratégie de développement</u></p>	
<p>Proposition n° 4</p>	<p><u>Engager les centres vers un fonctionnement en mode projet</u> (dynamiser les projets de centres, les démarches qualité, l'organisation en réseau...), en lien avec l'établissement (projet d'établissement) et le territoire, intégrant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la réactivité face aux évolutions de la demande ; • une mobilisation globale des compétences dans le cadre de la complémentarité des centres de l'EPLEFPA ; • une adaptation concertée des moyens aux prévisions d'activité ; • une politique locale de GRH et de formation continue des personnels. <p>Un guide des bonnes pratiques réalisé à l'initiative de la DGER a été édité en ce sens fin 2012. Une incitation à son appropriation par les centres fait l'objet d'une orientation nationale dans la NS à paraître sur les candidatures au dispositif CFC 2013-2014 .</p> <p>Cet engagement devra se traduire rapidement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la recherche systématique d'une diversité des prescripteurs dans le domaine de la formation continue • une mobilisation accentuée face aux commandes des OPCA et au formalisme des réponses attendues • un renforcement de la politique de communication des structures afin de mieux valoriser leur compétences.

Les CFA et CFPPA sont invités à promouvoir le dialogue social

<p>Proposition n° 5</p>	<p><u>Créer formellement à l'échelle de l'EPLEFPA une commission locale</u></p> <p>Elle existe déjà dans un certain nombre d'établissements où elle est appelée « commission emploi », « commission paritaire locale »,... Quand elle fonctionne, elle apporte de la transparence dans le dialogue social et joue ainsi un rôle réellement régulateur de l'ambiance au sein de l'établissement.</p> <p><u>Composition</u> : A définir dans le cadre de préconisations nationales. Dans tous les cas, cette commission doit comporter au moins un représentant de chaque catégorie de personnels sur budget des différents centres constitutifs de l'établissement, qu'ils soient contractuels ou titulaires sur postes gagés.</p> <p><u>Attributions</u> : ouverture et fermeture des postes, définition des profils de postes, évolution des conditions de travail et du temps de service des différentes catégories d'agents, mesures disciplinaires... à arrêter dans le cadre de préconisations nationales.</p>
<p>Proposition n° 6</p>	<p><u>Mettre en place l'entretien professionnel (élément réglementaire rajouté dans la partie 1)</u></p> <p>C'est à partir de cet entretien que doivent être évoqués :</p> <ul style="list-style-type: none">• les besoins de formation continue de l'agent, permettant ainsi de construire un véritable PLF ;• des évolutions sur la rémunération, adossées à une grille <u>indicative</u> de rémunération selon l'activité de l'agent. Ces évolutions devront ensuite être soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'EPLEFPA.
<p><u>L'obligation annuelle de service doit s'inscrire dans un cadre réglementaire qui reste l'approche la plus équitable</u></p>	
<p>Proposition n° 7</p>	<p><u>Durée annuelle de référence : 1607h</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Les calculs doivent être basés sur la durée annuelle réglementaire du travail dans la fonction publique qui est de 1607 heures (définie par le législateur - confirmé par le SRH et le service d'inspection du travail du MAAF).• A travers un jeu de coefficients et de durées forfaitaires, cette durée réglementaire peut être déclinée en fonction de la nature des activités des agents, dont le face à face pédagogique (FFP). Il sera essentiel pour réaliser cet exercice de bien clarifier l'ensemble des tâches indissociables de l'acte pédagogique (proposition n°2).
<p><u>Quelque soit la nature des préconisations, elles resteront déclinables par établissement selon leur contexte et leur situation financière</u></p>	
<p>Proposition n° 8</p>	<p>Il ne semble pas opportun de proposer un décret qui risquerait de ne pas être validé au plan interministériel, ou seulement en l'alignant sur celui qui régit les GRETA.</p> <p>Compte tenu de la diversité des contextes de mise en œuvre de la FPC&A soulignée par l'IEA, la DGER s'en tiendra à des préconisations générales qui seront à décliner par établissement dans le cadre d'une négociation locale.</p>