Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Direction générale de l'enseignement et de la recherche **Service de l'enseignement technique** **Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences** **1 ter avenue de Lowendal** **75700 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **DGER/SDEDC/2016-124** **16/02/2016**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : modalités d'allocation des postes de personnels, administratifs, techniques, de laboratoires et infirmiers (ATLS) des EPLEFPA et des établissements publics nationaux de l'enseignement technique agricole

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF EPLEFPA - EPN IEA Pour information : organisations syndicales de l'enseignement agricole

Résumé : Ces modalités sont mises en place pour la préparation de la rentrée scolaire 2016. Elles permettront la réalisation des expertises emplois conduites avec les autorités académiques régionales, DRAAF (services régionaux de formation et de développement) et DAAF (services de formation et de développement).

Postes financés par le programme 143 (Titre II dépenses de personnel) dans le cadre de la mission interministérielle enseignement scolaire.

Les lois de décentralisation et la loi organique sur les lois de finances (LOLF) ont été accompagnées d'un processus de déconcentration. Celui-ci s'est traduit d'une manière générale par un dispositif de gestion en mode LOLF défini par la note de service SG/DAFL/SDAB/MMF n° 1525 du 26 juin 2005 et plus particulièrement, pour l'enseignement technique agricole, par la mise en place de l'organisation déconcentrée des rentrées scolaires dont les instructions ont été fixées dans la circulaire DGER/POFEGTP n° 2007 du 18 mai 2005 et par la publication d'une circulaire DGER/SDEPC n° 2003 et SG/SM n° 1401 du 11 janvier 2007 sur l'exercice de l'autorité académique au niveau régional dans le domaine de l'enseignement agricole.

Ces principes de déconcentration se traduisent notamment par la notification du niveau central aux DRAAF et aux DAAF d'une dotation concernant les moyens pour remplir les missions dont ils ont la responsabilité au niveau régional et par l'instauration d'un dialogue de gestion entre chaque DRAAF, DAAF et la DGER pour le programme 143.

La dotation en attachés d'administration, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, techniciens formation recherche, adjoints techniques formation recherche "laboratoire", infirmières (personnel ATLS) est donc établie par l'administration centrale et transmise à l'échelon régional. Il appartient à chaque DRAAF et DAAF, dans le cadre de son dialogue de gestion avec les directeurs des EPLEFPA, de répartir les moyens entre les établissements de sa région en fonction des règles générales, des besoins estimés localement et des politiques de mutualisation appliquées ou envisagées. C'est en effet à l'échelle régionale que doit être appréciée la diversité des situations des EPLEFPA et les stratégies à mettre en œuvre pour remplir leurs missions dans un cadre général fixé à l'échelon national. Une fois la dotation cible fixée pour chaque région et pour chaque EPLEFPA, c'est à l'occasion des mobilités et des départs en retraite que pourront s'effectuer, en évaluant les besoins du service, les ouvertures de postes permettant les rééquilibrages entre EPLEFPA et entre régions.

Il est rappelé que certaines fonctions des personnels non enseignants ne relèvent plus de la compétence de l'Etat depuis les lois de décentralisation, notamment depuis celle de juillet 2004 (les fonctions d'accueil notamment). Même si, à la marge et dix ans après, des personnels de l'Etat peuvent encore être affectés à ces fonctions, elles ne sont pas prises en compte dans la détermination des critères de dotation des EPLEFPA en personnels ATLS.

Après une première année de mise en œuvre de cette note de service, une réflexion sera conduite sur les missions offertes aux agents de catégorie A (autres qu'Attachés). Celle-ci permettra d'identifier les postes qui pourront être offerts aux agents de catégorie A de la filière formation recherche (assistants ingénieurs ou ingénieur d'études).

1 Principes

La répartition des plafonds d'emploi fixée en Loi de finances (LFI) et définis pour chaque domaine d'activité des ATLS des EPLEFPA reposera à partir de la rentrée scolaire 2016 sur le modèle d'allocation des moyens.

Chaque année, en fonction de la LFI et de l'évolution de l'activité des établissements, des évolutions des missions, les priorités d'activité données aux personnels ATLS des EPLEFPA pourront être revues par le responsable du programme 143 (RPROG) : la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), et les directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF – DAAF) qui sont les autorités académiques pour l'enseignement technique agricole.

Ces travaux auront lieu lors de la période des entretiens d'ajustement (au printemps). Ils permettront de préparer le schéma d'emploi du programme 143 de l'année civile N+1.

Les dotations d'objectif seront réparties par la DGER sur la base de la dotation totale fixée en LFI, d'une part entre les niveaux régionaux (responsables des budgets opérationnels de programme – RBOP143), déclinés à titre indicatif au niveau des EPLEFPA, d'autre part entre les différents domaines d'activité suivants :

a) les fonctions administratives et de support (Attachés, Secrétaires administratifs, Adjoints administratifs) ;
b) les techniciens formation recherche des domaines : informatique – bureautique - audiovisuel, laboratoires et documentation; adjoints techniques formation recherche "laboratoire" ;
c) les personnels de santé.

Après présentation du projet de loi de finances (PLF) de l'année N+1 par le Ministre, une répartition indicative du schéma d'emploi de l'année N+1 est notifiée par la DGER (RPROG 143) aux DRAAF et aux DAAF (RBOP 143).

Cette pré-répartition des ETP permet de cadrer les projets portés par les autorités académiques qui sont présentés en dialogue de gestion. Elle sert aussi de base de travail pour les expertises emplois qui se déroulent à l'automne.

La notification définitive des BOP et de la répartition du schéma d'emploi pour la rentrée scolaire suivante intervient en décembre de l'année N. Une fois cette étape réalisée, le RPROG invite les RBOP à sécuriser la gestion de leur BOP. Ce volet sécurisation doit porter, pour la gestion des effectifs, sur le strict respect des dotations en ETP présents lors de la rentrée scolaire (qui conditionne la situation au 31/12 de l'année, qui sert de référence pour l'analyse du schéma d'emplois).

La DGER suit en administration centrale le respect de la dotation du programme en ETPT. Ce suivi conditionne le respect de la masse salariale et du plafond d'emploi du programme 143.

Cette modélisation de l'allocation des moyens donne par région une dotation en personnel permettant, dans les limites fixées par la Loi de Finances, d'assurer les missions dévolues à l'Etat. Les agents rémunérés par l'Etat sur le programme 143 ont pour unique mission d'assurer les tâches dévolues à l'Etat dans le cadre de la formation initiale scolaire.

Les autorités académiques devront s'assurer lors des conseils d'administration, que les tableaux des emplois des personnels rémunérés sur budget des EPLEFPA (obligatoirement présentés dans cette instance) respectent ce principe. L'échange de services entre centres constitutifs d'un EPLEFPA dans les domaines de compétences des personnels ATLS de l'Etat est autorisé à condition de rester limité et d'être explicité par une convention (modèle type proposé par la DGER) validée en conseil d'administration précisant la nature et l'équilibre de ces échanges.

Les échanges de service ne pourront se faire que sur la base du volontariat des agents. La quotité d'échange pour chaque agent est plafonnée à 25 % de son temps de travail.

2 Répartition des emplois au sein des domaines d'activité

Les principes du modèle d'allocation sont les suivants :

1. **identification des activités** principales au sein des EPLEFPA au titre de la formation initiale scolaire financée par le budget de l'Etat (titre 2 du programme 143).

2. sélection des éléments de **missions dont l'activité peut être mesurée objectivement** (ex : instruction des dossiers de bourses mesurée par le nombre de boursiers d'un établissement, nombre d'apprenants en formation initiale scolaire par niveau de formation, structure des classes ouvertes en formation initiale scolaire).
   Les données proviennent des applications informatiques du ministère (STRUCTURES, GUEPARD, SCOLAGRI, LUCIOLE, COCWINELLE).

3. évaluation de **l'activité des EPLEFPA pour l'année n+1**, à partir des données de l'année n et des évolutions des missions connues ou prévues (ex : baisse ou augmentation du nombre d'élèves, de boursiers, de classes ...).

4. calcul d'un **effectif cible théorique** pour chaque région, pour chacune des catégories de personnel et comparaison de la somme des effectifs cibles aux emplois disponibles. Le cas échéant, application d'un coefficient correctif à ce résultat pour ramener **la somme des effectifs cibles théoriques** au plafond d'emploi disponible au niveau national (plafond préalablement réduit du nombre des décharges et des postes en besoins non reconnus), sur la base de la LFI,

5. ajout **des emplois répartis forfaitairement hors modèle** (postes en besoin non reconnus; décharges; situations exceptionnelles et particulières).

2.1 Les fonctions administratives et de support

Ces fonctions sont directement liées au nombre des structures de formation initiale scolaires dans chaque région, aux missions départementales ou interdépartementales de gestion des dossiers de bourses.

Le modèle d'allocation des moyens en personnels assurant les fonctions « administratives et de support[1] » fixe pour chaque région une dotation permettant, dans les limites fixées par la Loi de Finances, d'assurer les missions dévolues à l'Etat.

Le modèle différencie deux domaines :

- l'administration de l'enseignement scolaire;
- l'administration générale de l'EPLEFPA.

Il prévoit une part réservataire pour les missions départementales académiques.

La répartition entre administration de l'enseignement scolaire et administration générale de l'EPLEFPA est de 57 % pour la première et de 43 % pour la seconde.

Pour chaque domaine, il est attribué une part fixe dépendant du statut (EPL ou site) et une part variable au prorata des effectifs élèves (hors DIMA gérés par les CFA) sans pondération.

La part fixe est calculée au titre de :

[1] Les emplois d'agents comptables sont hors modèle d'allocation des personnels assurant les fonctions « administratives et de support »

- l'administration de l'enseignement scolaire sur la base de 0,50 ETP par site de formation;
- l'administration générale de l'EPLEFPA sur la base de 0,33 ETP pour le siège de l'EPL et de 0,50 ETP par site de formation scolaire reconnu.

La part variable est calculée en référence aux emplois budgétaires réellement disponibles et aux effectifs élèves et étudiants (hors DIMA).

Le temps de travail des personnels assurant les fonctions administratives et de support a été pris en compte dans la modélisation qui fonde aujourd'hui le calcul des dotations d'objectif. Dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail, chaque agent assurant les fonctions administratives et de support à temps plein assure à l'année 1 607 h d'activité professionnelle.

La dotation est établie au niveau régional ainsi qu'une répartition indicative des postes entre les différentes catégories A, B et C.

Au titre du secrétariat général, chaque EPLEFPA dispose d'un poste de catégorie A. L'affectation d'un poste de catégorie A supplémentaire est possible dans le cadre des EPLEFPA multi-sites scolaires, dont un site accueille plus de 180 élèves et dans les EPLEFPA classés en catégorie 4 et 4 +.

La répartition entre les catégories B et C doit s'apprécier en fonction de l'analyse fine des missions.

Un exemple de calcul d'effectif cible théorique est présenté en annexe 2

2.2 Les techniciens formation recherche (TFR) des domaines informatique – bureautique - audiovisuel, laboratoires et documentation et les adjoints techniques formation recherche "laboratoire"

Le modèle d'allocation des moyens en personnels assurant les fonctions de «techniciens formation recherche (TFR) des domaines informatique – bureautique - audiovisuel, laboratoires et documentation et les adjoints techniques formation recherche "laboratoire"» fixe pour chaque région une dotation permettant, dans les limites fixées par la Loi de Finances, d'assurer les missions dévolues à l'Etat.

TFR domaine informatique bureautique et audiovisuel

Les techniciens formation recherche informatique bureautique et audiovisuel exercent des missions d'assistance informatique, bureautique et audiovisuelle sous l'autorité du secrétaire général ou du gestionnaire.

Les TFR IBA sont nommés sur un site lycée LPA ou LEGTA de l'EPLEFPA. Ils exercent des missions pour lesquelles la répartition des attributions respectives de l'Etat et des Régions est définie par la Loi de Refondation de l'école. A ce jour, l'application de ces dispositions n'est pas encore homogène dans les différentes régions. L'acquisition et la maintenance des infrastructures et des équipements, dont les matériels informatiques et les logiciels prévus pour leur mise en service, nécessaires à l'enseignement et aux échanges entre les membres de la communauté éducative sont à la charge de la région. Dans un contexte de développement du numérique, les missions des TFR IBA restent transversales et essentielles, notamment pour la sécurisation des systèmes d'information des établissements.

Il apparaît donc nécessaire de faire un point d'étape sur la filière des métiers du numérique au sein des EPLEFPA de l'enseignement technique agricole et de travailler sur les perspectives d'évolution du référentiel professionnel des TFR "IBA".

A ce titre, le conseil d'orientation de l'observatoire des missions et des métiers (OMM) a décidé d'engager au cours de l'année 2015 une étude sur « Les métiers du numérique au sein des EPLEFPA ». A l'issue de ce travail, en 2016, la DGER, mettra à jour la présente note de service en fonction du nouveau référentiel professionnel des TFR IBA et des perspectives d'évolution du positionnement de ces techniciens à court ou moyen terme.

On se bornera donc ici à donner des indications en termes de dotation de référence minimale en TFR IBA :

1. Dans les EPLEFPA **non dotés d'un professeur TIM ayant plus de 230 élèves et étudiants en voie scolaire**: attribution systématique d'**un ETP**.

2. Dans les EPLEFPA **dotés d'un professeur TIM ayant plus de 430 élèves et étudiants en voie scolaire**: attribution systématique d'**un ETP**.

3. Dans les EPLEFPA **dotés d'un professeur TIM ayant plus de 690 élèves et étudiants en voie scolaire**: attribution systématique de **deux ETP** ;

4. Les autres établissements ont la garantie d'obtenir au moins ½ poste de TFR IBA.

TFR domaine laboratoire et adjoints techniques de formation recherche "laboratoire"

Les techniciens de formation recherche (TFR) laboratoire préparent, sous la direction du responsable de laboratoire, les expériences et les documents des cours et travaux pratiques.
Ils assistent les enseignants des disciplines scientifiques dans le déroulement des travaux pratiques. Ils ont vocation à titre prioritaire à exercer leurs fonctions dans des établissements comportant des classes préparatoires aux grandes écoles et des sections de techniciens supérieurs.
Les adjoints techniques de formation recherche (ATFR) laboratoire sont chargés d'assister les professeurs des disciplines scientifiques dans la préparation des cours, des travaux pratiques et lors des séances de travaux pratiques. Ils exercent leurs fonctions auprès des professeurs d'une ou plusieurs disciplines. Ils peuvent assurer la maintenance et l'entretien spécialisé de certains matériels.

L'élaboration des dotations de référence pour cette catégorie de personnels est beaucoup plus complexe que pour toutes les autres catégories ATLS. Elle doit en effet se baser à la fois sur l'**effectif global d'élèves et étudiants**, mais aussi sur la **structure pédagogique de chaque site scolaire.**

Cela passe par l'appréciation de l'assistance à apporter aux professeurs dans les travaux pratiques. Dans les EPLEFPA les locaux spécialisés impliquant des équipements pédagogiques importants et des coûts de fonctionnement conséquents sont le plus souvent utilisés par les apprenants des 3 voies de formation : élèves et étudiants en voie initiale scolaire, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue. Ce sont en particulier les laboratoires spécialisés en microbiologie, les laboratoires spécialisés en biochimie, les laboratoires de biotechnologies, de même que les halles de technologies agroalimentaires et les halles de technologies laitières.

Cependant, la participation en personnel de l'Etat a vocation à se limiter aux besoins engendrés par la formation initiale scolaire.

Par exemple, dans un établissement spécialisé en agroalimentaire ayant à la fois des élèves des classes secondaires, des BTSA en voie scolaire et des apprentis Bac Pro et BTSA, il est logique que si la plus grande partie des postes (techniciens ou adjoints techniques) d'agents de laboratoire spécialisés en microbiologie et en génie alimentaire sont des postes de l'Etat, un complément de poste qui peut apparaître indispensable en chimie et en biochimie soit embauché par 1' EPLEFPA, sur les ressources du CFA.

La présence de classes préparatoires aux grandes écoles (BCPST, TB ou post BTSA BTS-DUT) génère des besoins spécifiques dans la préparation et l'accompagnement pédagogique des séances de travaux pratiques de haut niveau en physique, en chimie générale, minérale et organique, en biologie générale et cellulaire, en biologie animale et en biologie végétale.
La complexification du travail des personnels de laboratoire et la généralisation de leur implication en qualité d'assistants à la pédagogie conduit à rechercher un recrutement privilégié en catégorie B sur ces fonctions. En conséquence, dans les critères de dotation présentés ci-après, il n'est plus fait référence à la catégorie des postes. Par contre dans les petites structures, il faut dans la mesure du possible privilégier l'affectation d'agents de catégorie B.

Devant la grande complexité dans la définition des besoins, on peut retenir le barème d'allocation suivant :

Structure pédagogique*	barème	site « A »
4ème	5	
3ème	5	
Classe de seconde GT	10	
Filière S (1° et Tle)	20	
Filière STAV (1° et Tle)	10	
Filière STL (1° et Tle)	25	
Filière Bac pro BIT (2nde, 1° et Tle)	25	
Filière Bac pro LCQ (2nde, 1° et Tle)	25	
Filière Bac pro Autres options (2nde, 1° et Tle)**	6	
Prépa en 2 ans	30	
Prépa en 1 an	20	
BTSA1&2 Anabiotec	30	
BTSA1&2 STA	25	
BTSA1&2 GEMEAU	20	
BTSA1&2 Viticulture-œnologie	15	
BTSA1&2 Productions animales	10	
BTSA1&2 Agronomie-Productions végétales	10	
BTSA1&2 Production horticole	10	
BTSA1&2 Aquaculture	10	
BTSA1&2 GPN	10	
BTSA1&2 Autres options**	6	
Atelier pédagogique agro-alimentaire***	25	
Total site « A »		**0**
* A multiplier le cas échéant par le nombre de structures pédagogiques (classe ou filière selon le cas); ne pas multiplier pour une filière avec plusieurs sections dans les classes concernées (deux EIL en bac techno STAV, deux options en bac pro ou BTSA...).		
** Pour les options du bac pro autres que BIT et LCQ, les points ne sont attribués que s'il s'agit d'une filière en classe ; pour les options du BTSA autres qu'Anabiotec, STA, VO, PA, APV, PH, Aquaculture, GPN, les points ne sont attribués que s'il s'agit d'une filière en classe.		
*** Les autorités académiques, peuvent décider d'attribuer ces points pour d'autres ateliers pédagogiques : aquariophilie, animalerie… En fonction d'éléments propres à l'atelier, l'autorité académique peut augmenter ce barème calcul dans la limite de 15 points supplémentaires.		

1. Dotation ne se déclenchant que lorsque pour un site scolaire, il y a au moins un total de 50 points. Dans ce cas **40 points = un ETP de personnel de Labo (TFR ou ATFR).**
2. Déclenchement du 2ème poste de TFR ou d'ATFR Labo (2ème ETP) si le barème obtenu est supérieur à 80 points.
3. déclenchement du 3ème poste de TFR ou d'ATFR Labo (3ème ETP) si le barème obtenu est supérieur à 120 points.

La dotation maximale pour un site scolaire est de 3 ETP de TFR ou d'ATFR Labo. Si le calcul du modèle conduit à un chiffre supérieur, une analyse fine de la situation devra déterminer si des mutualisations sont possibles ou si le résultat du calcul est pleinement justifié. Les décharges de service des enseignants utilisant les labos pour qu'ils puissent préparer leurs séquences sont à prendre en compte comme les éventuelles mutualisations avec d'autres parties de l'EPLEFPA (Apprentissage, postes Education Nationale ou Ecologie dans les établissements réalisant des cursus de formation initiale scolaire avec des moyens en provenance de ces deux ministères).

TFR domaine documentation

Ces techniciens formation recherche exercent des fonctions relatives à la documentation au sein des EPLEFPA. Ils ont vocation à participer à l'exploitation et à la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des établissements publics de l'enseignement agricole, notamment sous l'autorité du professeur documentaliste.

La participation en personnel de l'Etat a vocation à se limiter aux besoins engendrés par la formation initiale scolaire. Cette dotation peut être complétée par les ressources propres de 1'EPLEFPA au titre des formations initiales par la voie de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue (y compris la formation ouverte à distance) et des autres missions de 1'EPLEFPA : expérimentation, développement, innovation technologique, animation des territoires.

Les dotations de référence en personnels de documentation par l'Etat (professeurs documentaliste et techniciens) sont déterminées par les besoins spécifiques de l'enseignement en formation initiale scolaire; elles se basent essentiellement sur les effectifs d'élèves et d'étudiants, en prenant en compte les horaires d'enseignement des techniques documentaires prévus dans les référentiels.

L'attribution des postes de techniciens de documentation se détermine en complémentarité des postes de professeurs de documentation présents dans l'établissement.

Dotation systématique d'**un ETP de technicien de documentation** sur les sites scolaires (critères cumulatifs) :

- quand l'**effectif scolarisé dépasse 300 élèves et étudiants**. Ce seuil de 300 élèves et étudiants peut être revu à la baisse sur les sites accueillant un cycle complet de BTSA en voie scolaire, pour tenir compte du travail plus important d'encadrement pédagogique en techniques documentaires;
- quand les heures d'enseignement issues de l'application GUEPARD sur la « chaire » de documentation sont supérieures à 200 heures. Ce point est à préciser en tenant compte du nombre de professeurs de documentation présents sur l'EPLEFPA et des besoins pédagogiques issus des référentiels.

Les centres de documentation et d'information (CDI) sont utilisés par tous les apprenants des EPLEFPA quelle que soit leur voie de formation. L'apprentissage et la formation professionnelle doivent aussi contribuer aux moyens en personnels afin de garantir une large plage d'ouverture du CDI.

Par souci de cohérence, pour des sites scolaires très rapprochés (moins d'une demi-heure par la route), **un ETP de technicien de documentation** pourra également être attribué si l'**effectif global des deux sites rapprochés dépasse 500 élèves et étudiants** (que ces deux sites scolaires appartiennent ou non au même EPLEFPA) et quand ces deux sites ne disposent pas d'un ETP

2.3 Les personnels de santé

Les missions des infirmières(iers) affectées(és) dans les EPLEFPA se regroupent autour de deux grandes catégories :

- la fonction de soin qui est plus exigeante auprès des lycéens, étudiants, apprentis internes, ne rejoignant leur famille le plus souvent qu'en fin de semaine, et parfois même moins fréquemment;
- la fonction de prévention collective et individuelle des risques sanitaires et d'éducation à la santé, qui concerne tous les élèves et étudiants.

En conséquence, l'effectif global d'élèves et d'étudiants, d'une part, et l'effectif d'internes, d'autre part, sont pris en compte dans la détermination des postes de santé à affecter dans les établissements :

Dotation systématique d'**un ETP** de santé sur les sites scolaires de plus de 140 élèves et étudiants, dont au moins la moitié d'internes. Cette dotation systématique s'applique également dans chaque situation où on a le total suivant :

[Effectif scolarisé+ effectif d'internes] supérieur à 250

Par ailleurs, contrairement aux postes administratifs des catégories B et C et aux postes de techniciens affectés par l'Etat, qui ne prennent en compte que les effectifs d'apprenants sous statut scolaire, la dotation en postes de santé prendra également en compte à titre exceptionnel et transitoire (car les conseils régionaux ont vocation à financer le suivi de la santé des apprentis[2]) **l'effectif d'apprentis présents sur chaque site scolaire,** quel que soit le statut de l'unité de formation greffée sur le site scolaire (site ou antenne de CFA), en tenant compte du temps de présence des apprentis au centre de formation.

Par souci de simplification, et devant la difficulté pour disposer des éléments fiables et durables concernant l'hébergement des apprentis, on pourra retenir le principe d'une **dotation systématique d'un ETP de santé** dans chaque situation où on aura le résultat suivant:

[effectif scolarisé+ effectif d'internes sous statut scolaire+effectif d'apprentis] supérieur à 250

Pour les sites scolaires de taille plus modeste, ne permettant pas l'affectation d'un personnel de santé à temps plein, des ½ postes pourront être octroyés. Un partenariat entre l'EPLEFPA et un médecin généraliste sera aussi recherché, surtout lorsque l'établissement dispose d'un internat.

Pour les sites scolaires accueillant à la fois des classes de l'enseignement agricole et des classes de l'EN, l'affectation éventuelle d'un poste de santé devra être prise en compte dans la convention de partenariat avec le Rectorat.

---

[2] A l'avenir les besoins en matière de santé des apprentis devront être couverts de manière explicite dans le cadre de la négociation de la convention quinquennale avec la Région. Elle a l'entière responsabilité de cette voie de formation.

Le modèle d'allocation des moyens en personnels de santé fixe pour chaque région une dotation permettant, dans les limites fixées par la Loi de Finances, d'assurer les missions dévolues à l'Etat.

A compter de la rentrée 2016, une priorité sera donnée à l'augmentation du nombre des personnels de santé.

3 Répartition des effectifs cibles théoriques entre régions et au sein de chaque région

La répartition par l'autorité académique des moyens entre EPLEFPA se fondera sur les règles suivantes. Elles n'ont pas pour objectif la suppression de postes, mais uniquement l'ambition d'assurer une meilleure répartition des emplois au niveau régional.

3-1 La répartition entre régions, calculée au niveau national

Après avoir ramené la somme des effectifs cibles théoriques de chacune des catégories de personnel au plafond d'emploi disponible au niveau national (plafond calculé en fonction de la LFI, préalablement réduit du nombre des décharges et des postes en besoins non reconnus), la DGER notifie à chacune des régions son effectif cible théorique par catégorie de personnel et une répartition indicative par EPLEFPA toute catégorie de personnel confondus.

3-2 La répartition par EPLEFPA :

Sur la base de la répartition indicative par EPLEFPA et d'une adaptation de celle-ci aux conditions locales, **l'autorité académique fixera la dotation cible de chaque EPLEFPA.**

Un effectif cible minimum devra être attribué en tout état de cause à chaque EPLEFPA par l'autorité académique avec au moins :

- **un ETP de catégorie A ou B (titulaire)** (exemple : poste de secrétaire général ou de gestionnaire dans un petit établissement);
- **90 % de la dotation indicative** calculé par la modélisation nationale;

Cet effectif cible minimum sera accompagné d'une pré-répartition en catégorie ou corps (A, B, C, TFR labo etc...). En effet, si les postes de la filière administrative et de support peuvent donner lieu à des mutualisations au niveau régional, d'autres compétences sont plus rares et ne sont pas mutualisables (TFR Labo ou IBA, Infirmières ...).

Si certains moyens affectés à l'EPLEFPA sont destinés à une **gestion mutualisée à l'échelle régionale des dossiers de plusieurs établissements** (par exemple l'instruction des dossiers de demandes de bourses), ils devront être identifiés et gérés de façon séparée.

L'autorité académique présentera le résultat de ce travail aux organisations syndicales **en CTREA. Ce point, inscrit à l'ordre du jour, donnera lieu à un débat sans vote.** Celui-ci permettra d'expliciter les spécificités et les choix d'organisation régionale qui justifient, le cas échéant, de s'écarter du modèle national, forcément réducteur.

4 Passage des effectifs cibles validés en région à la réalité des affectations de personnel

Afin de rétablir l'équilibre entre régions et entre EPLEFPA d'une même région, seules les campagnes de mobilité et les premières affectations de nouveaux fonctionnaires d'Etat sur les emplois du programme 143 seront utilisés par le ministère. Les mutations dans l'intérêt du service (MIS) ne seront pas employées dans ce cadre précis.

Les personnels ATLS sont positionnés en trois groupes distincts pour apprécier la situation d'une région :

- Groupe 1 : les personnels administratifs ;
- Groupe 2 : les autres personnels techniques, laboratoires et infirmiers ;
- Groupe 3 : les personnels infirmiers.

4-1 Au niveau de la région

- Si une région dispose d'un nombre total d'agents d'un groupe (1, 2 ou 3) au dessus de son effectif cible théorique attribué par la DGER après le dialogue de gestion et la notification du BOP, il ne pourra y avoir de créations **nettes de nouveaux postes** dans la région (dans ce même groupe) tant que l'équilibre entre le nombre d'agents présents et le nombre d'ETP dans l'effectif cible théorique n'est pas retrouvé.

  Le solde des entrées - sorties possibles dans la région, sur le programme 143, pour les personnels ATLS, lors de chaque mouvement de personnel devra être dans l'idéal négatif (suppression de postes d'agents en surnombre) ou bien nul (égalité parfaite entre les entrées et les sorties).

  Cependant pour un certain nombre de fonctions d'encadrement clé (secrétaires généraux), ou de fonctions particulières ou essentielles, des dérogations seront étudiées au cas par cas.

- Si une région est en dessous de son effectif cible théorique attribué par la DGER après le dialogue de gestion et la notification du BOP.

  Il pourra y avoir des créations nettes de nouveaux postes dans la région par :

  - utilisation de nouveaux postes en cas de schéma d'emploi positif pour les personnels ATLS du programme 143.
  - redéploiement des postes en besoins non reconnus (uniquement à partir du millésime 2014 des postes labellisés BNR) libérés par leur occupants au cours du mouvement.
  - transfert de postes entre régions à l'occasion des mouvements de personnels qui libèrent des postes dans les régions qui se trouvent au dessus de leur effectif cible théorique.

  Dans ce cas, le solde des entrées - sorties possibles dans la région, sur le programme 143, pour les personnels ATLS, lors de chaque mouvement de personnel, devra être positif (couverture des postes autorisés par le modèle d'allocation des moyens) ou bien nul (égalité parfaite entre les entrées et les sorties).

  En tout état de cause, les déséquilibres ne devront pas être amplifiés à l'occasion des mouvements annuels de personnel ATLS.

4-2 Au niveau de l'EPLEFPA

- Si un EPLEFPA est au dessus de sa dotation cible attribuée par l'autorité académique pour un groupe particulier, aucune ouverture de poste n'est possible à la mobilité tant qu'il n'est pas revenu dans les limites autorisées (sauf compétence clé : CPE). Les postes correspondants aux catégories VSCO qui seraient libérés par des départs en retraite ou des mobilités d'agents seront supprimés.

- Dans le cadre du Groupe 1, les EPLEFPA qui disposent d'agents affectés sur des besoins non reconnus (millésime 2014[3]) sont par définition des EPLEFPA placés au dessus de leur dotation cible. Aucune ouverture de poste n'est possible à la mobilité tant que les postes en besoin non reconnus (BNR millésime 2014) ne sont pas tous supprimés (sauf compétence clé : gestionnaire ou secrétaire général).

- Si un EPLEFPA est en dessous de sa dotation cible attribuée par l'autorité académique pour le groupe VSCO, les postes vacants seront ouverts à la circulaire mobilité tout comme les postes susceptibles de l'être. Avant nomination des agents, il faudra tenir compte de la situation de la région par rapport à sa dotation cible :

  ➢ la région est en sous dotation par rapport à sa dotation cible, pas de réserve pour nommer des agents ;
  ➢ la région est en surdotation par rapport à sa dotation cible, la nomination des agents sur ces postes ne doit en aucun cas augmenter le déséquilibre régional. Si un EPLEFPA est en difficulté importante, la référence régionale pourra toutefois et de façon exceptionnelle être revue à la hausse, sur demande expresse de l'autorité académique, pour améliorer sa situation particulière.

4-3 Gestion des temps partiels – postes d'agents contractuels liés

Les personnels non enseignant demandent souvent à exercer leur activité professionnelle à temps partiel (l'exercice de son activité à temps partiel est de droit ou sur autorisation). Ces choix personnels impliquent généralement une difficulté pour les établissements à disposer de tous les ETP qui leur sont attribués par l'autorité académique. De plus le ministère, employeur de ces agents titulaires, doit leur garantir la possibilité de retrouver leur emploi à temps plein s'ils en formulent la demande.

Des **postes d'agents contractuels liés pourront être ouverts** dès lors que la somme des fractions de temps partiel disponibles est supérieure ou égale à un demi-poste. Si dans un EPLEFPA deux agents titulaires de catégorie C travaillent à 80 % et un agent titulaire de catégorie B travaille à 90 %, il sera créé un poste lié de contractuel administratif à temps partiel 50 % sur le programme 143.

[3] Besoins non reconnus (BNR) associés à l'affectation en 2014 des lauréats des concours réservés des corps administratifs de catégorie B et C.

4-4 Gestion des décharges syndicales

Les équivalents temps plein travaillés (EPT) correspondant aux décharges syndicales sont retirés du modèle d'allocation des moyens.

La réserve nationale d'ETP ainsi constituée pour compenser ces décharges, permettra à terme d'octroyer à l'établissement, en dehors du résultat du modèle et du volume des emplois disponibles pour la région, des **postes d'agents contractuels liés, dès** lors que la somme des fractions de décharge disponibles sera supérieure ou égale à un demi-poste. Ce poste lié ne pourra jamais être offert à un agent titulaire de l'Etat, puisque chaque année les organisations syndicales peuvent répartir de manière différente les décharges dont elles disposent.

5 Evaluation du dispositif

A l'issue de la mise en œuvre de cette note de service pour la préparation de la rentrée scolaire 2016, une réunion entre la DGER et les organisations syndicales membre du CTEA fera le point sur le fonctionnement et les conséquences de l'application du modèle.

La directrice générale de l'enseignement et de la recherche

Mireille RIOU – CANALS

Annexe 1

Modélisation et choix des inducteurs du modèle d'allocation des moyens

Cette note de service ne concerne que les moyens qui relèvent de la responsabilité et du rôle de l'Etat en matière de formation initiale scolaire (Mission interministérielle : enseignement scolaire, programme 143 : Enseignement technique agricole).

Elle ne tient pas compte des autres moyens en personnel qui sont présents dans les EPLEFPA :

- Personnels des Régions (ATE, ATR etc...) pour couvrir les missions de formation initiale scolaire qui relèvent de cette collectivité locale en application des lois de décentralisation (accueil, restauration, entretien des bâtiments et des espaces verts etc....) ;
- Personnels embauchés et rémunérés par l'EPLEFPA sur décision de son conseil d'administration pour assurer l'offre de prestation de service de l'établissement dans le cadre :
  - ✓ de la formation d'apprentis (mise en œuvre des conventions quinquennales avec les Régions qui sont en charge, depuis la promulgation des lois de décentralisation, de cette politique publique) ;
  - ✓ de la formation professionnelle continue (offre de prestation de service proposée par l'EPLEFPA qui s'inscrit dans ce cas dans le champ concurrentiel)
  - ✓ de la production agricole ou de la réalisation produits transformés (fonctionnement des exploitations agricoles et des ateliers technologiques).

Pour les fonctions administratives et de support : historique du calcul des dotations

Les inducteurs choisis pour répartir les moyens en personnels afin d'assurer les fonctions administratives et de support sont issus des travaux réalisés sur les dotations en personnels administratifs (rapport GALLOIS – BEURIER, 2004 - 2005).

La mission GALLOIS – BEURRIER a calculé une première dotation pour la période 2006 – 2007, puis des réajustements sont intervenus en 2008 après les travaux suivants :

- prise en compte du transfert des compétences aux Régions (diminution des ETP) ;
- modélisation par rapport à un EPL monosite de 600 élèves et étude particulière sur 3 EPLEFPA (Laval, Angers, EPLFPA départemental des Landes).

La mission GALLOIS – BEURRIER a appliqué cette modélisation en 2009, 2010 et 2011 avec comme référence les structures et les effectifs du mois d'octobre. D'autres établissements ont été étudiés de près dans le cadre de ce travail de modélisation. Ce qui a permis au bureau de la gestion des dotations et des compétences (BGDC) de commencer à disposer d'une série de référence de dotation d'objectif par région.

Un groupe de travail issu de la représentativité syndicale du CTEA s'est ensuite réuni six fois de juillet 2011 à septembre 2012 au sujet des dotations des personnels ATLS. Quatre de ces réunions ont été consacrées en partie aux dotations des personnels administratifs.

L'objectif poursuivi était de clarifier les critères utilisés par l'administration et permettant de déterminer les dotations de référence en personnels administratifs des EPLEFPA.
Un document de travail sur l'analyse des fonctions administratives au sein des EPLEFPA relatives à la gestion de la formation scolaire des lycées et à l'administration générale de

l'EPLEFPA a été établi, sur la base d'un travail mené au cours des années précédentes sur un échantillon de quinze établissements.

Le document présenté au groupe, a fait l'objet de discussions constructives et a été amendé plusieurs fois. Toutefois à l'automne 2012 il subsistait des points de divergence sur :

- la gestion des personnels embauchés par l'EPL
- la comptabilité ordonnateur
- l'instruction départementale des bourses à caractères sociaux

Sur les deux premiers points, il est rappelé que seul peut être pris en compte ce qui concerne le centre lycée et la formation scolaire qui est de la compétence de l'Etat. Les autres centres créent des besoins qui doivent être pris en charge sur leurs budgets et traités dans le cadre d'échanges de services entre centres.

Pour les bourses, n'a pas été pris en compte le volet de l'enseignement supérieur dépendant directement de l'échelon régional et dont la gestion est maintenant transférée aux CROUS.

Pour avancer sur ces sujets il faudra disposer d'une enquête mission annuelle ou d'un outil similaire à celui déjà utilisé dans les services territoriaux de l'Etat.
Cette évolution pourrait permettre un suivi plus fin de la charge de travail des personnels administratifs ainsi qu'une meilleure appréhension de l'impact potentiel de l'évolution de certaines missions.

Annexe 2

Exemples de calculs

Les fonctions administratives et de support

Exemple de calcul pour l'année scolaire 2015-2016 dans le cadre d'une dotation nationale de **1 198 ETP.**

- 61 817 Elèves (hors DIMA) dans l'enseignement technique agricole public.
- simulation pour un EPLEFPA de 482 élèves avec 2 sites reconnus, n'assurant pas de missions départementales académiques.

La dotation nationale est amputée de 47 ETP pour :

- les besoins non reconnus (BNR administratifs 2014);
- les décharges syndicales (pour améliorer le remplacement au niveau de l'EPLEFPA) ;

La dotation nationale corrigée s'établie donc à 1 151 ETP.

La part réservataire pour les missions départementales académiques est de 36,5 ETP.
Il reste à répartir 1 151 – 36,5 = 1 114,5 ETP

Administration de l'enseignement scolaire : 1 114,5 x 57% = **635,3 ETP**
Il est attribué une part fixe de 0,50 ETP par site de formation scolaire reconnu, soit 1 ETP. Le total national est de 117 ETP[4] La part variable restante soit 518,3 ETP est répartie au prorata des effectifs élèves (hors DIMA gérés par les CFA) sans pondération soit 518,3 x 482 élèves / 61 817 élèves = 4
Le total pour ce domaine est 1 + 4 soit **5 ETP**

Administration générale de l'EPLEFPA : 1 114,5 x 43% = **479,2 ETP**
Il est attribué une part fixe de 0,33 ETP par EPL et de 0,50 ETP par site de formation scolaire reconnu soit 1,33 ETP. Le total national est de 173,8 ETP. La part variable restante soit 305.4 ETP est répartie au prorata des effectifs élèves (hors DIMA gérés par les CFA) sans pondération soit 305,4 x 482 élèves / 61 817 élèves = 2,38
Le total pour ce domaine est de 1,33 + 2,38 soit 3,71 ETP arrondis à **3,7 ETP**

<u>La dotation d'objectif</u> calculée pour l'EPL est donc de 5 + 3,7 ETP soit 8,7 ETP

Cet établissement dispose en outre d'un agent travaillant à temps plein affecté sur l'établissement en besoins non reconnus et d'un agent en décharge syndicale à mi-temps (0,5 ETP) qui doit être remplacé pour son temps d'activité syndicale.

La dotation d'objectif, abondée des emplois répartis forfaitairement hors modèle, en personnel pour les fonctions administratives et de support de l'établissement, s'établit donc pour l'année scolaire 2015 – 2016 à 8,7 ETP + 1 ETP + 0,5 ETP (remplacement de décharge syndicale) soit 10,2 ETP.

Cet établissement n'assure pas de missions départementales académiques.

<u>Sa dotation cible</u> est donc bien de 10,2 ETP.

[4] Sur la base de 172 EPLEFPA

Les fonctions d'infirmières

Définition du site pour appréhender les situations et effectuer les calculs de dotation :

Un site caractérise la situation géographique, d'un des centres constitutifs (Lycée, CFA, CFPPA, Exploitation ou atelier technologique) ou d'une annexe de l'EPLEFPA. Au sens du modèle d'allocation des moyens, nous ne nous intéressons qu'aux sites lycées. Pour définir les moyens en personnel infirmiers le modèle prend en compte lycée et CFA (la formation initiale scolaire dans son ensemble).

Exemple d'un EPLEFPA départemental de métropole constitué de 3 sites, deux LEGTA et un LPA.

1er site LEGTA de l'EPLEFPA départemental, **448 élèves et étudiants**
Compte tenu de ses effectifs élèves et étudiants, la **dotation théorique** de l'établissement est **d'une infirmière.**
Ce site dispose d'une infirmière, il est donc correctement pourvu en personnel dans le respect de sa dotation.

2ème site LEGTA de l'EPLEFPA départemental, **261 élèves et étudiants**
Compte tenu de ses effectifs élèves et étudiants, la **dotation théorique** de l'établissement est **d'une infirmière.**
Ce site d'une infirmière. Il est donc dans sa dotation théorique.

Pour le site LPA de l'EPLEFPA départemental, **101 élèves et étudiants**
La dotation théorique ne comporte pas d'infirmière.

Ce site LPA devra disposer dès que possible d'une infirmière. Dès la rentrée 2016, dans la limite des moyens disponibles, nous avons l'ambition de faire baisser la référence pour que la dotation systématique d'**un ETP** de santé sur les sites scolaires intervienne plus tôt. Actuellement il faut avoir 140 élèves et étudiants, dont au moins la moitié d'internes. En 2016 donc, c'est peut être ½ poste d'infirmière qui pourra être octroyé à compter de la rentrée scolaire.