Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Direction générale de l'enseignement et de la recherche **Service de l'enseignement technique** **Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences** **78 rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955** **Secrétariat général** **Service des ressources humaines** **Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération**	**Note de service** **DGER/SDEDC/2020-101** **11/02/2020**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 0

Objet : Charte de gestion des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles régis par le décret du 5 novembre 2019 n°2019-1135

Destinataires d'exécution
Administration centrale du ministère chargé de l'agriculture Services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture Etablissement d'enseignement technique et supérieur du ministère chargé de l'agriculture Réseau d'appui aux personnes et aux structures

Résumé : A destination des agents détachés dans l'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles régi par le décret du 5 novembre 2019 n°2019-1135, ces chartes de gestion présentent les modalités de gestion applicables à ce statut d'emploi.
Elaborées en concertation avec les organisations syndicales et présentées en comité technique ministériel du 7 janvier 2020, elles sont diffusées pour information

Textes de référence :Décret n° 2019-1135 relatif aux emplois d’encadrement de l’enseignement et de la formation professionnelle agricoles
Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles - Arrêté du 14 novembre 2019 fixant le nombre des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Charte de gestion des agents occupant des postes du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles (hors IEA)

Le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles (décret n°2019-1135 du 5 novembre 2019) se substitue aux statuts spécifiques des emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (décret n°91-921 du 12 septembre 1991) et aux inspecteurs de l'enseignement agricole (décret n°2003-273 du 25 mars 2003).

Il s'inscrit dans le cadre général de la modernisation de la fonction publique. Il tient sa cohérence par le regroupement dans le même cadre d'une large part des personnels garants aux différentes échelles territoriales de la diffusion et de l'application des politiques publiques portées par le Ministère, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Il vise également à ouvrir des parcours de carrière attractifs et diversifiés aux personnels de l'enseignement agricole, en s'appuyant d'une part sur la diversité et la complémentarité des métiers intégrés dans le statut et, d'autre part, sur un renforcement de la visibilité interministérielle.

L'évolution des politiques d'enseignement et de formation, tant dans les orientations internes au ministère que les évolutions législatives nationales, se traduit aussi bien régionalement que localement par de nombreuses initiatives qui montrent la vigueur et l'originalité souvent reconnues à l'enseignement technique agricole.

Au-delà de ces éléments spécifiques, les cinq missions de l'enseignement agricole constituent des leviers majeurs pour l'ancrage des politiques ministérielles. A ce titre, à l'interface de ces missions, l'agroécologie constitue un exemple emblématique.

Elle constitue un enjeu de fond pour notre agriculture et nos milieux ruraux dans l'élaboration d'un nouvel équilibre entre les fonctions humaines, économiques et écologiques de l'agriculture, respectueux de la durabilité et de la résilience de nos systèmes d'exploitation : les EPLEFPA, dans leur diversité, y prennent localement une part importante.

L'efficacité de l'action publique nécessite une plus grande autonomie des acteurs de terrain. Cela justifie pleinement la reconnaissance que le nouveau statut accorde aux directeurs d'EPLEFPA et aux inspecteurs dont les responsabilités sont reconnues et renforcées.

Notre enseignement technique agricole prend une place originale et reconnue dans le système éducatif, mais sa notoriété doit s'amplifier. La communauté des cadres supérieurs intégrés dans le statut, riche de sa diversité et de ses spécificités d'emploi, constitue l'ossature de cette ambition.

La présente charte n'a pas vocation à créer du droit mais à expliciter les procédures retenues pour la gestion des personnels nommés dans ce statut d'emploi et qui seront mises en œuvre par la direction générale de l'enseignement et de la recherche et le secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture.

Au-delà de l'aspect technique, la présente charte doit être un outil de gestion des agents en matière de ressources humaines.

Ce cadre de gestion précise les modalités de recrutement, de formation, d'appui, de suivi de carrière proposées aux personnels concernés, afin de les accompagner tant dans l'exercice de leurs missions que pour leur parcours de carrière.

Sont régis par les dispositions de la présente charte, les emplois de l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles suivant (à l'exception des emplois de l'IEA) :

- médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur et son adjoint ;
- directeur d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;
- directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles en charge de la formation initiale scolaire, en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en charge des exploitations et du développement agricole ;
- directeur de centre de formation des apprentis ou de centre de formation professionnelle et de promotion agricole ;
- directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique ;
- directeur d'établissement public national d'enseignement et de formation professionnelle agricole régi par le décret du 16 avril 1999 susvisé ;
- autres fonctions d'encadrement ou d'expertise requérant une haute technicité et d'une importance particulière au sein de l'enseignement supérieur agricole ;
- chef de service de la formation et du développement en services déconcentrés, et leurs adjoints ;
- adjoint ou chargé de mission auprès d'un sous-directeur d'administration centrale en charge de l'enseignement technique agricole.

1. Missions des emplois concernés

1.1 Missions du directeur d'EPLEFPA

Les missions des directeurs sont rappelées à l'article 3 du décret. Les directeurs assurent le pilotage et la mise en œuvre des politiques publiques fixées notamment par le ministre chargé de l'agriculture dans le cadre des missions définies aux articles L. 811-1 et L. 811-2 du code rural et de la pêche maritime.

A ce titre, ils assurent notamment les missions suivantes :

- Ils coordonnent l'action des directeurs adjoints et des directeurs de centre ;
- Ils exercent une autorité fonctionnelle sur l'ensemble du personnel et une autorité hiérarchique sur les personnels dont le statut le prévoit.

Les directeurs adjoints assistent et secondent le directeur de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles. Ils peuvent, le cas échéant, assurer l'intérim ou la suppléance.

1.2 Missions du médiateur de l'enseignement agricole et de son adjoint

Le médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur et son adjoint exercent les missions définies à l'article L. 810-2 du même code.

1.3 Missions du directeur de centre formation professionnelle ou de centre de formation des apprentis et/ou de promotion agricoles, d'exploitation agricole ou d'atelier technologique

Les directeurs de centre de formation professionnelle ou de centre de formation des apprentis et/ou de promotion agricoles, d'exploitation agricole ou d'atelier technologique, placé sous l'autorité du directeur de l'établissement, sont chargés de la réalisation des objectifs mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 811-8 du même code.

1.4 Missions de l'adjoint à un sous-directeur d'administration centrale

Les adjoints à un sous-directeur d'administration centrale en charge de l'enseignement technique agricole exercent des missions d'appui et de la suppléance du sous-directeur dans ses fonctions d'encadrement et d'expertise.

1.5 Missions des chargés de mission auprès d'un sous-directeur d'administration centrale de l'enseignement technique agricole

Les chargés de mission auprès d'un sous-directeur d'administration centrale de l'enseignement technique agricole sont chargés de fonctions d'expertise requérant un haut niveau de technicité dans le domaine des politiques publiques éducatives et de formation.

1.6 Missions des chefs du service de la formation et du développement et de leurs adjoints

Les chefs de service et leurs adjoints du service de la formation et du développement en services déconcentrés assistent le directeur régional et le directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt pour l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article 4 du décret du 29 avril 2010 susvisé.

1.7 Missions des experts de l'enseignement supérieur agricole

Les experts de l'enseignement supérieur agricole exercent des fonctions à responsabilités particulièrement importantes dans le domaine pédagogique et administratif ainsi que dans le pilotage de la formation des cadres de l'enseignement agricole.

2. Typologie des emplois

Le statut d'emploi comprend 3 groupes afin de permettre à chaque cadre de l'enseignement agricole de construire un parcours de carrière progressif et structuré qui tient compte des spécificités de leur métier.

La liste et la localisation de ces emplois sont fixés par un arrêté du ministère chargé de l'agriculture.

Plus largement, il vise à rendre plus fluide les passerelles professionnelles entre ces différents corps de cadres et à favoriser l'attractivité sur des emplois particulièrement complexes.

1° **Le groupe I** comprend les 118 emplois suivants :

- assesseur du doyen de l'inspection de l'enseignement agricole, d'inspecteur coordonnateur de l'enseignement agricole, d'inspecteur de l'enseignement agricole,

- médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur,

- directeur d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 4e catégorie exceptionnelle,

- adjoint à un sous-directeur d'administration centrale et de chef de service régional de la formation et du

développement dans les territoires présentant un enjeu important en matière d'enseignement agricole.

2° **Le groupe II** comprend les 196 emplois suivants :

- directeur d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de 2e, 3e et 4e catégorie,

- directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles en charge de la formation initiale scolaire hors siège,

- chef de service régional de la formation et du développement autres que les régions intégrées dans le groupe I,

- emplois à forte responsabilité de l'enseignement supérieur agricole,

- adjoint au médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur.

3° **Le groupe III** comprend les 376 emplois suivants :

- autres emplois de directeur adjoint en établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;

- emplois de directeur d'exploitation et d'atelier technologique de catégorie 1 ;

- emplois de directeur de centre de formation des apprentis à forte activité, de directeurs de centre de formation professionnelle et de promotion agricole à forte activité, de directeur d'un centre de formation des apprentis et d'un centre de formation professionnelle et de promotion agricole ;

- autres emplois de chef de service de la formation et du développement en services déconcentrés, d'adjoint au chef de service de la formation et du développement en services déconcentrés et de chargé de mission auprès d'un sous-directeur en administration centrale.

3. Modalités de recrutement

3.1. Critères d'éligibilité (article 5)

Les **conditions d'accès sont variables selon le groupe** de l'emploi postulé et sont appréciées à la date de la prise de fonctions.

S'agissant des modalités de nomination dans l'emploi le décret prévoit un dispositif graduel qui resserre les conditions de nomination allant du groupe III au groupe I. Pour tenir compte du vivier, les conditions de nomination sont de deux ordres. Elles répondent soit à une condition de grade soit à une condition d'occupation dans l'emploi. La nomination dans l'emploi est prévue pour une durée de quatre ans renouvelable une fois.

Groupe I :

I. - Les fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A et justifiant de cinq ans de services effectifs dans un grade d'avancement ;

II. - Les fonctionnaires ayant occupé un ou des emplois du groupe II pendant une durée minimale de trois ans.

Les fonctionnaires qui, de par le statut qui les régit, sont astreints à une obligation de mobilité doivent l'avoir accomplie.

Les agents nommés dans un emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole à compétence pédagogique doivent justifier en outre d'au moins cinq années de service dans des fonctions d'enseignement dans un établissement relevant du service public de l'enseignement.

Groupe II :

Outre les agents occupant un emploi du groupe I, peuvent être nommés dans l'un des emplois du groupe II :

I. - Les fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée dont

l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A, et ayant atteint dans leur grade, l'indice brut 750.

II. - Les fonctionnaire ayant occupé un ou des emplois du groupe III pendant une durée minimale de trois ans.

Groupe III :

Outre les agents occupant un emploi du groupe II, peuvent être nommés dans l'un des emplois du groupe III, les fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A.

Les agents mentionnés à l'alinéa précédent doivent justifier de sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois de même niveau ou en position de détachement dans un emploi de même niveau.

3.2. Cycle préparatoire et positionnement

Un cycle préparatoire d'une semaine est proposé chaque année entre janvier et février par AgroSup' Dijon aux agents relevant des trois versants de la fonction publique souhaitant se porter candidat à un ou plusieurs postes régis par le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles. Ce cycle préparatoire, facultatif, a pour objectif de leur permettre d'appréhender les différentes composantes du référentiel métier, de conforter leur projet et de se positionner au regard des compétences requises pour l'exercice de ces fonctions.

Au terme du cycle préparatoire, les participants sont auditionnés par une commission d'orientation et de positionnement associant : l'inspection de l'enseignement agricole, le RAPS, le CGAAER et AgroSup'Dijon. L'entretien s'appuie sur un dossier formalisant le projet professionnel du candidat, l'expression de ses motivations et les acquis de son expérience.

Une attestation de suivi de la formation est délivrée aux agents ayant suivi le cycle préparatoire. Elle s'accompagne le cas échéant de recommandations personnalisées sur les compétences restant à acquérir.

Sans que cette procédure de préparation ne conditionne la possibilité de se porter candidat à un emploi sous statut, il est néanmoins fortement recommandé d'avoir suivi préalablement ce cycle préparatoire, jusqu'à son terme, ne serait-ce que pour disposer d'un regard collectif sur l'adéquation ou non du profil et des appétences de l'agent aux exigences de l'emploi.

3.3. Modalités de publication des postes

Un tableau récapitulatif des modalités de publication des postes, de la composition des dossiers de candidature et de leur examen figure en annexe de la présente charte.

Les différentes procédures de recrutement s'effectuent par :

- la campagne de mobilité propre aux emplois de directeurs en EPLEFPA ;
- la campagne de mobilité générale du ministère de l'agriculture ;
- la publication de poste dite « au fil de l'eau ».

Toute vacance d'emplois, constatée ou prévisible, fait l'objet d'un avis de vacance publié au bulletin officiel du ministère chargé de l'agriculture ainsi que par voie électronique sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (Place de l'emploi public).

Cette publication sera accompagnée d'une fiche de poste détaillée.

Dans un délai de trente jours à compter de la publication de la vacance au bulletin officiel, les candidatures sont transmises au ministre de l'agriculture.

3.4. Composition et modalités de dépôt du dossier de candidature

Le dossier de candidature est constitué des pièces suivantes :

- une lettre de motivation adaptée à chacun des postes demandés,
- un curriculum vitæ,
- la copie du dernier arrêté de situation administrative dans le grade ou l'emploi de détachement,
- l'état des services publics accomplis, certifié par l'autorité hiérarchique (ou le service de gestion administrative),
- le formulaire de candidature revêtu des avis des supérieurs et des autorités hiérarchiques du poste actuellement occupé (pièce-jointe).

Il peut, le cas échéant, être utilement complété par l'attestation de suivi du cycle préparatoire.

Pour les postes en EPLEFPA, le dossier est adressé, par la voie hiérarchique, à la DRAAF de la région dont dépend le poste concerné. Préalablement à la transmission, le supérieur hiérarchique de l'intéressé rédige un avis sur le formulaire de candidature prévu à cet effet.

Pour les postes hors EPLEFPA, les dossiers de candidatures sont envoyés par la voie hiérarchique à l'autorité dont dépend le poste (postes en services déconcentrés, administration centrale ou enseignement supérieur). Préalablement à la transmission, le supérieur hiérarchique de l'intéressé rédige un avis sur le formulaire de candidature prévu à cet effet.

3.5. Modalités d'examen des candidatures

3.5.1 Postes de direction en EPLEFPA

* Niveau régional

Pour un poste de directeur d'EPLEFPA, le DRAAF recueille, pour chacun des candidats, l'avis de l'IEA, du RAPS

Pour un poste de directeur adjoint, de directeur de centre constitutif, le DRAAF recueille, pour chacun des candidats, l'avis de l'IEA, du RAPS et du directeur de l'EPLEFPA concerné.

Après examen des dossiers, le DRAAF ou son représentant reçoit en entretien les candidats qu'il considère en adéquation avec le poste proposé. Le directeur de l'EPLEFPA concerné est associé à cet entretien pour le recrutement des directeurs-adjoints, des directeurs d'exploitation agricole ou atelier technologique et des directeurs de CFA et/ou CFPPA.

Après audition des candidats, le DRAAF effectue un classement, formule un avis et le mentionne sur le dossier de candidature de chaque candidat, y compris ceux qu'il n'aura pas auditionnés. Il effectue un classement qui comporte au moins trois noms pour chaque emploi lorsque le nombre de candidatures le permet.

La conduite de l'entretien et le choix des candidats s'effectueront dans le respect du guide et des aides au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019).

L'ensemble des dossiers des candidats classés est transmis au DGER en même temps que le document portant classement du DRAAF.

* Niveau national

Le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le Secrétaire général procède à la nomination.

La publication des résultats est effectuée sur l'intranet du ministère et les candidats non retenus peuvent contacter la DGER (sous-direction des établissements, dotations et compétences).

3.5.2 Candidatures hors EPLEFPA

Les candidatures sont examinées selon les modalités définies par la note de service qui organise la campagne de mobilité générale du ministère de l'agriculture.

3.6. Modalités d'entrée dans l'emploi pour les primo-accédants

Les directeurs adjoints accédant à un premier poste du statut d'emploi sont détachés pour une première période de quatre ans renouvelable une fois. Le poste de l'agent est préservé deux ans pour ceux occupant des fonctions d'enseignement ou d'éducation relevant de la DGER du MAA.

Directeurs de centre constitutif d'EPLEFPA intégrés dans le statut d'emploi

- Les agents occupant depuis 8 ans un poste de directeur de centre qui vont être intégrés dans le statut d'emploi et qui souhaitent y être détachés devront effectuer une mobilité sur un autre emploi figurant dans l'arrêté-liste afin de bénéficier du détachement dans l'emploi.
- Les agents occupant les fonctions de directeur de centre dont l'emploi est intégré dans le statut d'emploi et qui ne souhaitent pas effectuer de mobilité pourront continuer à occuper leur poste sans être détachés dans le nouveau statut d'emploi. Cette situation statutaire ne donne pas lieu à un détachement dans l'emploi et donc pas au bénéfice du traitement indiciaire et du régime indemnitaire propres à l'emploi de cadre fonctionnel de l'EA.
- Les agents occupant les fonctions de directeur de centre dont l'emploi est intégré mais qui ne remplissent pas les conditions statutaires requises pour être détachés dans le statut d'emploi disposent de quatre ans pour remplir les conditions sans que la durée d'occupation du poste n'excède 8 ans.

3.7. Comité de suivi de la charte

Il est organisé au niveau national un comité de suivi de la charte. Il est composé de représentants de l'administration (DGER, SG-SRH, DMC) et de représentants des directeurs d'EPLEFPA désignés parmi les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel.

Il est informé sur les affectations proposées par l'administration après instruction des propositions transmises par les directeurs régionaux, ou l'autorité hiérarchique dans les autres cas, en fonction des candidatures recueillies, que ce soit lors de l'entrée dans l'emploi ou pour les mobilités au sein de l'emploi.

Il se réunit au moins une fois par an afin d'étudier les questions relatives au statut d'emploi.

4. Formation et accompagnement dans l'emploi

Les personnels recrutés dans un emploi en EPLEFPA font l'objet d'un accompagnement systématique lors de leur prise de fonctions et en cours de carrière.

Les directeurs recevront de la part du DRAAF une lettre de mission précisant les éléments de contexte de l'EPLEFPA et les attendus précis sur ce poste.

Les directeurs adjoints recevront de la part du directeur d'EPLEFPA une lettre de mission précisant le cadre de leur action et leur place dans l'équipe de direction.

Cet accompagnement intègre des actions d'adaptation à l'emploi (formation, appui à la prise de fonctions), et un accompagnement en cours de carrière. Outre les dispositifs spécifiques aux personnels de direction de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, les différents éléments mis en place dans le cadre du plan managérial du ministère peuvent être mobilisés.

Pour favoriser un développement et une capitalisation progressifs des compétences, les personnels de direction doivent occuper, sauf exception, des postes de responsabilité croissante, en commençant par une des catégories de directeur adjoint. C'est dans cette logique progressive que se situent les dispositions décrites ci-dessous.

La durée et les modalités pratiques de la formation sont déterminées par note de service conjointe de la DGER et du secrétariat général.

Un bilan de la formation sera présenté en comité de suivi de la charte.

4.1. Accompagnement des directeurs adjoints et directeurs de centre lors de leur première prise de fonctions

4.1.1.Formation

Les directeurs adjoints bénéficient d'une formation systématique lors de leur première prise de fonctions, répartie sur deux ans.

Ce processus permet à l'agent de faire un bilan à l'issue des deux ans de façon à établir si un retour sur ses fonctions précédentes est opportun.

Lors de cette première prise de fonctions, l'objectif est de préparer le directeur adjoint à se positionner auprès d'un directeur, au sein d'une équipe de direction et dans un établissement. A cet effet, il doit connaître les priorités de la politique éducative et les différentes modalités de leur mise en œuvre, et pouvoir situer son action dans le cadre des politiques publiques conduites par le ministère chargé de l'agriculture.

Durant l'année de prise de fonctions (N) la formation comporte un tronc commun et un parcours personnalisé. Une partie de la formation est organisée avant la rentrée scolaire.

Le tronc commun met particulièrement l'accent sur les éléments suivants : connaissance du cadre institutionnel et renforcement de la culture administrative et juridique, pilotage éducatif et pédagogique, sensibilisation au dialogue social, outils de base pour la gestion budgétaire et des ressources humaines, notamment dans les domaines du management et de l'égalité professionnelle.

La formation est personnalisée selon les besoins identifiés lors de l'entretien de positionnement (voir ci-dessous).

Au cours de l'année N+1, le directeur adjoint bénéficie de regroupements pour échange de pratiques, et d'actions de formation personnalisées, déterminées en fonction des recommandations issues de l'appui à la prise de fonctions, en lien avec le directeur d'établissement et le DRAAF.

La participation à cette formation constitue un critère d'évaluation de l'agent.

4.1.2.Tutorat

Un tutorat par un personnel de direction expérimenté et volontaire est systématiquement mis en place pour chaque directeur adjoint nouvellement recruté dans le statut d'emploi. Le tuteur constitue un référent pendant l'année de prise de fonctions.

4.1.3.Appui à la prise de fonction

L'appui à la prise de fonctions est réalisé par l'inspection de l'enseignement agricole. Un inspecteur référent est désigné pour chaque directeur adjoint lors de sa première prise de fonction.

Au moment de l'entrée en formation, un entretien de positionnement est réalisé, associant l'inspection et l'organisme de formation.

L'inspecteur référent effectue une visite dans l'établissement d'affectation entre les mois de février et avril de l'année scolaire de prise de fonctions. Cette visite vise à apporter un conseil sur l'exercice du métier, à formuler des recommandations et à identifier les besoins en formation pour l'année N+1. S'agissant d'une visite conseil, le rapport n'est adressé qu'à l'agent concerné, sous pli confidentiel. Il lui appartient de décider s'il souhaite le faire verser à son dossier administratif.

A l'issue du processus d'accompagnement, le directeur adjoint prépare un diagnostic qu'il soumet à une commission composée d'un IEA, IGAPS, Directeur EPLEFPA et DRAAF, qui se réunit en janvier de la seconde année scolaire après la prise de fonction.

4.2. Accompagnement des personnels nommés pour la première fois sur un emploi de directeur d'établissement

4.2.1. Formation

Les personnels nommés pour la première fois sur ce type d'emploi bénéficient d'une formation systématique, répartie sur deux ans.

Durant l'année de prise de fonction, une séquence, préalable à la rentrée scolaire, est réalisée en immersion à la DGER. La formation comprend ensuite différents modules, consacrés à la gestion administrative, financière et patrimoniale, à la gestion des ressources humaines, au management, à la sécurité, au pilotage du projet d'établissement, à la pratique du dialogue social, etc.

Durant l'année N+1, le directeur bénéficie d'un regroupement pour échanges de pratiques, et d'actions de formation personnalisées, déterminées en fonction des recommandations de l'appui à la prise de fonctions, en lien avec le DRAAF. Ces actions de formation peuvent comprendre des journées d'immersion dans l'administration territoriale de l'Etat, la participation à des actions ministérielles ou interministérielles destinées aux personnels d'encadrement, etc.

La participation à cette formation constitue un critère d'évaluation de l'agent.

4.2.2. Tutorat

Un tutorat par un personnel de direction expérimenté et volontaire peut être proposé pour chaque directeur nouvellement nommé. Le tuteur constitue un référent pendant l'année de prise de fonctions.

4.2.3. Appui à la prise de fonction

L'appui à la prise de fonctions est réalisé par l'inspection de l'enseignement agricole. Un inspecteur référent est désigné pour chaque directeur lors de sa première prise de fonction.

Deux visites sont organisées dans l'année de prise de fonctions.

La première visite se déroule au cours du premier trimestre de l'année scolaire. Elle vise à délivrer des conseils au directeur sur l'exercice du métier, et à lui apporter des recommandations pour l'élaboration du diagnostic de l'établissement. A l'issue de cette visite, une fiche conseil confidentielle est adressée au directeur.

Lors de la seconde visite, le diagnostic est présenté au DRAAF, en présence des inspecteurs référents et de l'IGAPS en charge de l'établissement. Cette visite vise également à formuler des conseils pour la suite de l'exercice des fonctions et à identifier les besoins en formation pour l'année N+1.

4.3. Accompagnement des chefs de service de la formation et du développement et leur adjoint

Les personnels recrutés pour une première fois dans un emploi en DRAAF en tant que délégué académique bénéficieront d'une séquence, en début d'année scolaire, réalisée en immersion à la DGER.

Un tutorat par un délégué académique expérimenté pourra être mis en place. Le tuteur constitue un référent de proximité pendant l'année de prise de fonction.

4.4. Plan renforcé d'adaptation à l'emploi

Les personnels recrutés directement sur des fonctions de directeur d'EPLEFPA ou qui exerçaient déjà des fonctions de direction d'un niveau équivalent dans un des 3 versants de la fonction publique bénéficieront d'un plan renforcé d'adaptation à l'emploi.

4.5. Accompagnement en cours de carrière

Une procédure spécifique d'accompagnement peut être mise en place par l'inspection de l'enseignement agricole pour les personnels d'encadrement qui rencontrent des difficultés particulières ou expriment des besoins d'adaptation au contexte ou à l'emploi. La demande d'accompagnement est soit formulée par l'agent, soit par l'autorité hiérarchique avec l'accord de l'agent. La procédure d'accompagnement permet d'établir un diagnostic partagé, de définir des objectifs en commun, de contractualiser leur réalisation et d'en évaluer la mise en œuvre. L'autorité hiérarchique est associée aux différentes étapes, sans remettre en cause la confidentialité des échanges avec l'intéressé.

Les personnels de direction peuvent également bénéficier à tout moment de l'ensemble des dispositions du plan managérial du ministère, et, notamment, d'un coaching individuel et sont incités à suivre un parcours de formation construit et négocié lors de l'entretien professionnel.

Ils font également l'objet d'un suivi du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), selon des modalités précisées au point 7 de la présente charte.

5. Parcours dans l'emploi

5.1. Les emplois

L'arrêté interministériel mentionné à l'article 4 du décret fixe le nombre et la répartition des emplois entre les groupes. Un arrêté ministériel recense, pour chaque groupe et pour leurs échelons spéciaux respectifs l'ensemble des emplois sous statut.

5.2. Principes de progression du parcours

Dans le cas général, les agents sont recrutés sur leur premier poste pour tenir des fonctions de directeur adjoint.

Les personnels détachés dans le statut peuvent ensuite accéder à des postes de responsabilité croissante.

Les dispositifs décrits aux points 3. et 4. sont mis en œuvre pour accompagner les personnels de direction dans leur première prise de fonctions et leur progression de carrière.

Un recrutement direct sur des fonctions de directeur est envisageable pour des personnels exerçant déjà des fonctions de direction d'un niveau équivalent dans un des trois versants de la fonction publique.

L'agent détaché dans le statut d'emploi bénéficie de la progression indiciaire conformément au groupe auquel l'emploi appartient.

6. Évaluation

Comme tout agent du MAA, les directeurs et directeurs adjoints détachés dans le statut d'emploi bénéficient d'un entretien professionnel annuel s'appuyant sur leur fiche de poste ainsi que sur la lettre de mission signée par l'autorité académique pour les directeurs d'établissement par le directeur d'établissement ou l'autorité compétente pour les autres.

L'entretien professionnel est conduit par le chef de service, le DRAAF (ou par le directeur d'établissement pour les adjoints). Il porte sur la manière de servir et l'engagement professionnel du directeur ou du directeur adjoint, ainsi que sur les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de l'EPL. L'entretien professionnel est également l'occasion d'aborder les acquis professionnels,

ainsi que les besoins de formation du directeur ou du directeur adjoint eu égard aux missions imparties, pour maintenir un haut niveau de compétences.

Enfin, il lui assigne les objectifs à remplir pour l'année à venir. Ces objectifs peuvent être les mêmes et ce au regard de leur nature.

L'entretien professionnel concourt à mieux accompagner le directeur ou directeur adjoint dans son parcours et à garantir l'adéquation entre le profil de l'agent et le poste tenu.

7. Conseil carrière dans et hors du statut d'emploi

Au-delà des formations, de l'appui à la prise de poste et des conseils dispensés par l'Inspection de l'enseignement agricole, les personnels détachés dans le statut d'emploi de direction des EPLEFPA bénéficient d'un appui personnalisé réalisé par les IGAPS pour leur apporter les conseils et orientations sur leur déroulement de carrière tels qu'ils peuvent les souhaiter.

7.1. Entretien avec l'IGAPS chargé du suivi de la structure

Chaque IGAPS en charge d'une structure y effectue au moins une visite annuelle, annoncée et préparée. A cette occasion une rencontre avec les cadres est effectuée systématiquement, rencontre où sont naturellement évoqués avec tous les agents détachés dans le statut d'emploi évolution de carrière, mobilité et souhaits divers en matière de ressources humaines de façon totalement individualisée.

Ces éléments sont ordinairement connus dès la prise de fonctions, notamment grâce aux formations, mais également dans l'information fournie aux agents souhaitant pour la première fois postuler sur des fonctions de directeur adjoint.

Ceci permet, en toute confidentialité, d'envisager des orientations de carrière selon le corps d'origine, le cas échéant vers un autre corps ou d'autres statuts d'emploi.

7.2. Suivi individuel par la Délégation à la Mobilité et aux Carrières (DMC)

A l'image des autres cadres détachés dans un statut d'emploi du ministère chargé de l'agriculture, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés ou en établissement d'enseignement supérieur, les directeurs et directeurs adjoints sous statut d'emploi bénéficient d'un suivi individualisé par la DMC, Délégation à la Mobilité et aux Carrières, rattachée au secrétariat général du ministère.

8. Gestion des parcours de carrière

A l'instar des autres agents du MAA, les directeurs et directeurs adjoints détachés dans le statut d'emploi peuvent être amenés à candidater sur d'autres fonctions ou emplois que ceux régis par le présent statut.

Des modalités administratives adaptées selon les situations individuelles (détachement dans un autre corps ou emploi, intégration dans un autre corps, réintégration dans le corps d'origine) peuvent être mises en œuvre pour faciliter le parcours professionnel de l'agent.

Comme indiqué au point 3, le statut d'emploi inclut des postes hors établissement sur un certain nombre de fonctions d'un niveau élevé de responsabilité et d'expertise concourant à l'organisation du service public d'éducation en administration centrale, dans les services déconcentrés ou dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics mentionnés à l'article D.812-1 du code rural et de la pêche maritime. La liste exhaustive de ces emplois figure dans un arrêté ministériel, dont le nombre est fixé dans le respect des plafonds fixés par arrêté interministériel

Ainsi, en fonction de la formation initiale du directeur (thématique et niveau), dans le respect des décrets statutaires et des chartes de gestion des corps d'attaché ou d'IAE, le directeur détaché dans le statut d'emploi pourra s'il ne souhaite pas retourner dans son corps d'origine être éventuellement orienté vers l'un ou l'autre corps.

Il a également la possibilité, sous réserve de remplir les conditions statutaires, de candidater à des postes relevant d'un autre statut d'emploi ou emplois fonctionnels comme par exemple:

- celui de chef de mission, régi par le décret n°2006-9 du 4 janvier 2006 ;
- celui de sous-directeur d'administration centrale de l'Etat régi par le décret du n° 2012-32 du 9 janvier 2012 ;
- celui de directeur d'une administration territoriale de l'État (DATE) régi par le décret n°2009-360 du 31/03/2009.

A ces différentes situations, qui illustrent des évolutions de carrière hors du métier d'origine (PCEA, PLPA notamment) et de celui du statut d'emploi, s'ajoute celle du retour au corps d'origine.

Les IGAPS sont aptes à fournir à leurs interlocuteurs les modalités pratiques de détachement voire d'intégration directe permettant de faciliter des parcours diversifiés de haute responsabilité dans l'un des deux corps indiqués ci-dessus, y compris les statuts d'emplois afférents.

9. Reconduction et fin de détachement (article 6)

9.1. Fin de détachement à l'initiative de l'agent

L'agent peut à tout moment demander la fin de son détachement sur l'emploi qu'il occupe. Il doit le faire 3 mois avant la date de départ envisagée.

Si cette demande intervient dans les 2 premières années, l'agent peut solliciter un retour sur le poste préservé lorsqu'il occupait des fonctions d'enseignement ou d'éducation au sein du MAA. Il en fait la demande auprès du SG et de la DGER. Si cette demande se fait au cours de la deuxième année, elle doit intervenir avant le déclenchement des opérations de mobilité des agents du corps dont il relève (titulaires et contractuels).

Si la demande intervient après la deuxième année de détachement, l'agent participe au cycle de mobilité des agents titulaires du corps dont il relève. Si l'agent appartient à un corps enseignant ou assimilé son affectation se fera lors de la rentrée suivante.

9.2. Fin de détachement à l'initiative de l'administration

L'administration peut à tout moment demander qu'il soit mis fin au détachement de l'agent sur l'emploi qu'il occupe. Elle doit le faire dans un délai raisonnable pour permettre à l'agent de participer aux campagnes de mobilité organisées pour son corps d'origine. Si cette décision intervient dans les 2 premières années, l'agent peut demander à revenir sur le poste préservé lorsqu'il occupait des fonctions d'enseignement et d'éducation relevant du MAA.

La décision de l'administration se fonde notamment sur la manière de servir de l'agent, l'atteinte des objectifs fixés dans la lettre de mission et le CREP.

9.3. Dispositions spécifiques pour les agents en fin de carrière

Si un agent qui occupe un des emplois du statut se trouve, à l'issue d'une période de détachement 8 ans dans un même emploi, dans la situation d'obtenir, dans un délai inférieur à deux ans, la liquidation de ses droits à pension au taux maximum défini par son régime de retraite, une prolongation exceptionnelle de détachement dans le même emploi peut lui être accordée, dans l'intérêt du service et sur sa demande, pour le délai correspondant et dans la limite de deux ans.

10. Recours

Les décisions administratives relatives au détachement peuvent faire l'objet d'un recours administratif gracieux auprès du ministre chargé de l'agriculture et/ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent.

Fait le 31 JAN. 2020

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Didier GUILLAUME

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Charte de gestion des inspecteurs de l'enseignement agricole sous statut d'emploi de cadre de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole

Le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles se substitue aux statuts spécifiques aux emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (décret n°91-921 du 12 septembre 1991) et aux inspecteurs de l'enseignement agricole (décret n°2003-273 du 25 mars 2003).
Il s'inscrit dans le cadre général de la modernisation de la fonction publique. Il tient sa cohérence par le regroupement dans le même cadre d'une large part des personnels garants aux différentes échelles territoriales de la diffusion et de l'application des politiques publiques portées par le Ministère, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la formation.
Il vise également à ouvrir des parcours de carrière attractifs et diversifiés aux personnels de l'enseignement agricole, en s'appuyant d'une part sur la diversité et la complémentarité des métiers intégrés dans le statut et, d'autre part, sur un renforcement de la visibilité interministérielle.

Parmi les agents concernés par le statut d'emploi, les inspecteurs de l'enseignement agricole présentent des caractéristiques particulières, liées à un métier principalement fondé sur l'expertise. Regroupés au sein de l'inspection de l'enseignement agricole, ils exercent des missions qui impliquent des règles de fonctionnement spécifiques, garantissant leur indépendance de jugement. Leurs conditions d'exercice sont fixées par l'arrêté relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection de l'enseignement agricole.
En outre, l'inspection de l'enseignement agricole est une composante de la direction générale de l'enseignement et de la recherche, définie à l'article 2 de l'arrêté du 9 juin 2008 relatif à l'organisation de la direction générale de l'enseignement et de la recherche. Ce positionnement implique une gestion au niveau national.

Compte tenu de ces particularités, une charte de gestion spécifique s'applique aux inspecteurs de l'enseignement agricole.

Cette charte a vocation à expliciter les procédures, mises en œuvre par la direction générale de l'enseignement et de la recherche et le secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture, retenues pour la gestion des inspecteurs de l'enseignement agricole nommés sur ce statut d'emploi,
Elle précise les spécificités et la diversité des emplois d'inspecteurs, les modalités de recrutement, de formation, d'appui, de suivi de carrière proposées aux personnels sur statut d'emploi exerçant à l'inspection de l'enseignement agricole, dans la perspective d'un accompagnement de ces personnels, tant dans l'exercice de leurs missions que pour leur parcours de carrière.

1. Profils d'emplois d'inspecteurs de l'enseignement agricole

Les inspecteurs exercent les missions permanentes dévolues à l'inspection de l'enseignement agricole, à laquelle ils sont affectés, dans les conditions précisées par l'arrêté relatif à son organisation et à son fonctionnement.

Dans ce cadre, les emplois d'inspecteurs de l'enseignement agricole sont adaptés en tenant compte des besoins des missions permanentes de l'inspection, ainsi que de ceux liés au fonctionnement des activités thématiques et des responsabilités particulières.

L'exercice des missions permanentes repose sur l'expertise dans une spécialité relative à l'un des domaines de compétences de l'inspection :

- Inspecteurs du domaine pédagogique,

- Inspecteurs du domaine des établissements et des missions spécifiques de l'enseignement agricole.

Au-delà de cette expertise initiale, qui constitue le fondement du recrutement de tous les primo-entrants à l'inspection, les profils d'emplois peuvent intégrer d'autres composantes, relevant de responsabilités particulières, définies par l'article 3 du décret statutaire :

- assesseur du doyen de l'inspection de l'enseignement agricole
- inspecteur coordonnateur d'activité sectorielle ou thématique

Certains emplois peuvent également nécessiter une expertise approfondie, mobilisable, dans le cadre de l'organisation de l'inspection de l'enseignement agricole, au sein d'un domaine ou d'un groupe transversal. Des référents peuvent ainsi être désignés pour un champ d'expertise donné ou une spécialité particulière.
Ces emplois de référents permettent de valoriser, au bénéfice de l'Institution, l'expertise approfondie acquise par les inspecteurs lors de l'exercice d'un emploi précédent à l'inspection.

2. Modalités de recrutement

2.1. Critères d'éligibilité

Les emplois d'inspecteur de l'enseignement agricole sont classés dans le groupe I du statut défini par le décret 2019-1135.
A ce titre, peuvent être nommés dans ces emplois :

- les fonctionnaires relevant de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classés dans la catégorie A ou assimilée dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle A et justifiant de cinq ans de services effectifs dans un grade d'avancement,
- les fonctionnaires ayant occupé un ou des emplois du groupe II pendant une durée minimale de trois ans.

Les agents nommés sur un emploi d'inspecteur à compétence pédagogique doivent justifier en outre d'au moins cinq années de service dans des fonctions d'enseignement dans un établissement relevant du service public de l'enseignement.

Conformément à l'arrêté d'organisation de l'inspection, les emplois correspondant à des fonctions particulières (assesseur, inspecteur coordonnateur ou référent) sont dédiés aux membres de l'enseignement agricole.

2.2. Modalités de publication des postes

Toute vacance d'emploi, constatée ou prévisible, fait l'objet d'un avis de vacance publié au bulletin officiel du ministère chargé de l'agriculture ainsi que par voie électronique sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (Place de l'emploi public).

Dans un délai de trente jours à compter de la publication de la vacance au bulletin officiel, les candidatures à l'emploi intéressé sont transmises au ministre de l'agriculture.

2.3. Modalités de dépôt et d'examen des candidatures

2.3.1. Primo-accédants sur un emploi d'inspecteur

2.3.1.1- Composition et modalité du dépôt du dossier de candidature

Le dossier est constitué des pièces suivantes :

- une lettre de motivation adaptée au poste demandé,
- un curriculum vitæ,
- la copie du dernier arrêté de situation dans le grade ou l'emploi de détachement,
- l'état des services publics accomplis, certifié par l'autorité hiérarchique (ou le service de gestion administrative),
- le cas échéant, les deux derniers compte-rendu d'entretiens professionnels ou de rendez-vous de carrière
- le dossier de candidature revêtu des avis des supérieurs et des autorités hiérarchiques du poste actuellement occupé.

Il est adressé par la voie hiérarchique au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

2.3.1.2 Modalités d'examen des candidatures

Le directeur général de l'enseignement et de la recherche fonde sa décision de recrutement sur l'avis d'une commission, présidée par un membre du conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, et constituée par :

- Un inspecteur de l'enseignement agricole,
  et, au minimum :
- Soit un membre d'une inspection générale ou d'un conseil général extérieur au MAA, soit une personnalité qualifiée dans la spécialité de recrutement

L'examen des candidatures permet d'évaluer l'expertise du candidat dans le domaine/la spécialité concernée et son aptitude à la mettre à profit pour exercer les fonctions d'inspecteur.
Il comprend deux phases :

- Une phase d'analyse des dossiers, à laquelle est associée le doyen de l'inspection. Cette phase vise à identifier les candidats retenus pour être convoqués à un entretien,
- Une phase d'entretiens individuels. Chaque candidat retenu à l'issu de la première phase fait l'objet d'un entretien d'une durée maximale de 50 minutes.

2.3.2 Postes à responsabilité particulière (assesseurs et coordonnateurs) ou expertise approfondie (référents)

2.3.2.1 Composition et modalité de dépôt du dossier de candidature

Le dossier est constitué des pièces suivantes :

- une lettre de motivation, mettant en valeur les acquis de l'expérience et l'expertise approfondie nécessaire à l'exercice des fonctions définies,
- un curriculum vitæ.

Il est adressé au doyen de l'inspection de l'enseignement agricole.

2.3.2.2 Modalités d'examen des candidatures

Le DGER désigne le candidat retenu après avis du doyen de l'enseignement agricole. Le Secrétaire général procède à la nomination.

3. Formation et accompagnement dans l'emploi

Les personnels recrutés sur un emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole font l'objet d'un accompagnement systématique lors de leur prise de fonctions et en cours de carrière. Cet accompagnement intègre des actions d'adaptation à l'emploi (formation, tutorat), et un accompagnement en cours de carrière. Outre les dispositifs spécifiques aux inspecteurs de l'enseignement agricole, les différents éléments mis en place dans le cadre du plan managérial du Ministère peuvent être mobilisés.

3.1. Accompagnement lors de l'accès à l'emploi

3.1.1. Formation initiale

Les inspecteurs bénéficient d'une formation systématique lors de leur première prise de fonction. Cette formation, qui se déroule la première année de leur détachement sur le statut d'emploi, a pour but d'approfondir leur connaissance de l'environnement institutionnel et des politiques publiques qui impactent l'enseignement agricole, de les acculturer au positionnement de l'inspection, à son organisation, aux modalités d'exercice de ses missions, à ses méthodologies et à sa déontologie, et de développer leur maitrise des outils nécessaires à l'exercice du métier. Cette

formation s'inscrit dans un parcours individualisé qui permet de conjuguer des éléments communs à l'ensemble des inspecteurs et des éléments adaptés en fonction du parcours antérieur et des besoins identifiés, notamment dans le cadre du groupe thématique transversal auquel l'inspecteur est intégré.

La durée et les modalités pratiques de la formation sont déterminées par note de service conjointe de la DGER et du secrétariat général.

3.1.2. Tutorat

Lors de leur prise de fonction sur un premier emploi, les inspecteurs bénéficient du tutorat d'un inspecteur. Cet inspecteur accompagne son nouveau collègue dans sa prise de fonction.
En outre, le coordonnateur auquel l'inspecteur est rattaché veille en particulier à sa bonne intégration au sein de l'inspection.

3.2. Formation continue

Les inspecteurs bénéficient d'un plan de formation professionnelle continue, visant notamment à conforter, développer leur expertise ou préparer à l'accès à de nouvelles fonctions et responsabilités. Ce plan de formation est notamment élaboré au regard des besoins exprimés dans le cadre des entretiens professionnels annuels.

4. Evaluation

Comme tout agent du MAA, les inspecteurs de l'enseignement agricole bénéficient d'un entretien professionnel annuel s'appuyant sur leur fiche de poste.

L'entretien professionnel est conduit par le doyen, un assesseur ou un coordonnateur. Il porte sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'inspecteur, ainsi que sur les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs assignés.
L'entretien professionnel est également l'occasion d'aborder les acquis et les perspectives professionnels, et notamment les champs d'expertise consolidés, ainsi que les besoins en formation de l'inspecteur eu égard aux missions imparties, pour maintenir un haut niveau de compétences. Il permet également d'aborder les questions relatives au parcours professionnel de l'agent. Lors de l'entretien professionnel précédant la fin de la deuxième période de détachement sur un même emploi, une attention particulière est apportée au sujet de la poursuite du parcours professionnel.

Enfin, l'entretien professionnel permet de fixer les objectifs à remplir par l'inspecteur pour l'année à venir, en fonction de ceux assignés par le DGER à l'inspection de l'enseignement agricole, et concourt à mieux accompagner l'inspecteur dans son parcours.

5. Conseil sur le parcours de carrière dans et hors du statut d'emploi

Outre les échanges avec le supérieur hiérarchique dans le cadre des entretiens professionnels, les inspecteurs de l'enseignement agricole peuvent bénéficier d'un appui personnalisé réalisé par le RAPS, en particulier l'IGAPS en charge de la DGER, et la délégation à la mobilité et aux carrières, rattachés au secrétariat général du ministère, pour leur apporter les conseils et orientations sur leur déroulement de carrière tels qu'ils peuvent les souhaiter. A cette fin, un rendez-vous doit être fixé avec la structure concernée (RAPS ou DMC). Le secrétaire général de l'inspection peut apporter son appui aux inspecteurs dans ces démarches.

Ces entretiens permettent, en toute confidentialité, d'envisager des orientations de carrière selon le corps d'origine, et de rechercher les solutions administratives adaptées selon les perspectives envisagées.

6. Gestion des parcours de carrière

Les emplois d'inspecteur de l'enseignement agricole peuvent permettre différentes évolutions de carrière.

Au sein de l'inspection de l'enseignement agricole, l'expertise n'est pas un état statique. Elle se construit, se conforte et se capitalise progressivement.

Les inspecteurs peuvent ainsi, du fait notamment de leur participation à un ou plusieurs groupes thématiques transversaux, valoriser les compétences acquises et l'expertise approfondie en accédant à un nouveau poste adapté de référent, ou à un poste de responsabilité, tel que défini au paragraphe 1 de la présente charte, en application de l'arrêté portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'inspection de l'enseignement agricole.

Ils peuvent également accéder à l'ensemble des emplois de l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles régis par le décret n°2019-1135.
Outre les emplois en établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole, ces emplois concernent un certain nombre de fonctions d'un niveau élevé de responsabilité concourant à l'organisation du service public d'éducation en administration centrale, dans les services déconcentrés ou dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics mentionnés à l'article D.812-1 du code rural et de la pêche maritime.

Par ailleurs, à l'instar des autres agents du MAA, les inspecteurs de l'enseignement agricole sous statut d'emploi peuvent être amenés à candidater sur d'autres fonctions et emplois que ceux régis par le présent statut, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, ainsi que dans les établissements publics administratifs sous tutelle et dans la fonction publique territoriale.

Ils sont éligibles à d'autres statuts d'emploi, et notamment :

- chef de mission, défini par le décret n°2006-9 du 4 janvier 2006,
- sous-directeur d'administration centrale de l'Etat défini par le décret du n° 2012-32 du 9 janvier 2012,
- directeur ou directeur adjoint d'une administration territoriale de l'État défini par le décret n°2009-360 du 31/03/2009.

Lorsque les emplois visés ne correspondent pas à un statut d'emploi, des modalités administratives adaptées selon les situations individuelles (détachement dans un autre corps ou emploi, intégration dans un autre corps) peuvent être mises en œuvre pour faciliter le parcours professionnel de l'agent. Cette disposition peut s'appliquer, le cas échéant, dans un cadre interministériel.

A ces différentes situations, qui illustrent des évolutions de carrière hors du métier initial et de celui du statut d'emploi, s'ajoute celle du retour au corps d'origine. Dans ce cas, les règles habituelles de la gestion du corps sont appliquées.

7. Groupe de concertation

Il est organisé au niveau national un groupe de concertation permanent, présidé par le doyen et constitué de ses assesseurs, du secrétaire général et dix inspecteurs, désignés par les organisations syndicales qui les représentent. Ce groupe permet d'échanger sur l'ensemble des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection.
Une réunion annuelle du groupe de concertation se tient en présence du DGER, du délégué à la mobilité et aux carrières et d'un représentant du SRH. En tant que de besoin, d'autres réunions peuvent être organisées dans cette configuration.

8. Reconduction et fin de détachement

8.1. Reconduction dans l'emploi

Trois mois au moins avant l'échéance du premier détachement, l'agent peut demander à être reconduit dans ses fonctions. Le renouvellement sur un même emploi ne peut être prononcé que pour une durée maximale de quatre ans.

Le renouvellement est proposé par le doyen au DGER, en fonction notamment de l'entretien professionnel de l'année précédant la fin de la première période de détachement. Le DGER propose le renouvellement au Secrétariat Général.

8.2. Fin de détachement à l'initiative de l'agent

L'agent peut à tout moment demander la fin de son détachement sur l'emploi qu'il occupe. Il doit le faire 3 mois avant la date de départ envisagée.

Si cette demande intervient dans les 2 premières années, l'agent peut solliciter un retour sur le poste préservé lorsqu'il occupait des fonctions d'enseignement ou d'éducation au sein du MAA. Il en fait la demande auprès du SG et de la DGER. Si cette demande se fait au cours de la deuxième année, elle doit intervenir avant le déclenchement des opérations de mobilité des agents du corps dont il relève (titulaires et contractuels).

Si la demande intervient après la deuxième année de détachement, l'agent participe au cycle de mobilité des agents titulaires du corps dont il relève. Si l'agent appartient à un corps enseignant ou assimilé son affectation se fera lors de la rentrée suivante.

8.3. Fin de détachement à l'initiative de l'administration

L'administration peut à tout moment demander qu'il soit mis fin au détachement de l'agent sur l'emploi qu'il occupe. Elle doit le faire dans un délai raisonnable pour permettre à l'agent de participer aux campagnes de mobilité organisées pour son corps d'origine. Si cette décision intervient dans les 2 premières années, l'agent peut demander à revenir sur le poste préservé lorsqu'il occupait des fonctions d'enseignement ou d'éducation au sein du MAA.

La décision de l'administration se fonde notamment sur la manière de servir de l'agent et l'atteinte des objectifs fixés par le CREP.

8.4. Dispositions spécifiques pour les agents en fin de carrière

Si un agent qui occupe un des emplois du statut se trouve, à l'issue d'une période de détachement huit ans dans un même emploi, dans la situation d'obtenir, dans un délai inférieur à deux ans, la liquidation de ses droits à pension au taux maximum défini par son régime de retraite, une prolongation exceptionnelle de détachement dans le même emploi peut lui être accordée, dans l'intérêt du service et sur sa demande, pour le délai correspondant et dans la limite de deux ans.
Cette même faculté est offerte à un fonctionnaire se trouvant à moins de deux ans de la limite d'âge qui lui est applicable.

9. Recours

Les décisions administratives relatives au détachement peuvent faire l'objet d'un recours administratif gracieux auprès du ministre chargé de l'agriculture et/ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent.

Fait le 31 JAN. 2020

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Didier Guillaume

Didier GUILLAUME

Annexe 1 : Textes réglementaires

- Décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

- Arrêté du 14 novembre 2019 fixant le nombre des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

- Arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

- Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 relative Guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Annexe 2 - Tableau récapitulatif des modalités de publication des postes, composition des dossiers de candidature et de leurs examens

	Fonctions	Modalités de publication du poste	Dossier de candidature	Examen des candidatures
Administration centrale	Chargé de mission	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le SG procède à la nomination.
	Médiateur	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le SG procède à la nomination
	Adjoint au médiateur	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le Secrétariat général procède à la nomination
	Adjoint au sous-directeur	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le Secrétariat général procède à la nomination
Régionale	Chef de SRFD	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Le DRAAF propose au DGER, après avis de l'IGAPS référent, pour nomination par le SG
	Adjoint au chef de SRFD	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Le DRAAF propose au DGER, après avis de l'IGAPS référent, pour nomination par le SG
Locale	Directeur d'EPLEFPA	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis - éventuellement complété par l'attestation du suivi du cycle préparatoire	Niveau régional : le DRAAF reccueille l'avis de l'IEA, du RAPS Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le Secrétariat général procède à la nomination.
	Directeur d'EPN	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis - éventuellement complété par l'attestation du suivi du cycle préparatoire	Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le Secrétariat général procède à la nomination.
	Directeur-adjoint d'EPLEFPA (D2, D3, D4)	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis - éventuellement complété par l'attestation du suivi du cycle préparatoire	Niveau régional : le DRAAF reccueille l'avis de l'IEA, du RAPS et du D1 Niveau national : le DGER désigne le candidat retenu après avis de l'IGAPS référent. Le Secrétariat général procède à la nomination.
Enseignement supérieur agricole	Fonctions d'encadrement ou d'expertise	BO Agri - PEP	LM/CV/dernier arrêté de situation administrative/Etat des services accomplis	Niveau local : le Directeur de l'EP propose, après avis de l'IGAPS référent, pour nomination par le SG