

REPUBLIQUE FRANCAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORET

DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE

SERVICE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Sous-direction "Développement des
formations professionnelles"
1^{er}, avenue de Lowendal
75007 PARIS
T° : 49 55 52 57

Circulaire 2002

DGER

16 JAN. 1992

LE MINISTRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORET

à Messieurs les Directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt

Objet : conditions d'emploi des directeurs de CFPPA et de CFA publics
textes de référence : décret n°81-292 du 27 mars 1981
circulaire n°2018 du 15 octobre 1981
décret n°85-1265 du 29 novembre 1985

PLAN DE DIFFUSION :

Administration centrale DGER - diffusion B
Coordination des inspections de la DGER
Directions régionales de l'agriculture et de la forêt
Directions de l'agriculture et de la forêt des DOM
Lycées agricoles et établissements de même niveau
Lycées professionnels agricoles
CFPAJ
CFPPA
CFA
Organisations syndicales des personnels de l'enseignement agricole public

Cette circulaire a pour objet de préciser les conditions d'emploi des directeurs de centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) et de centres de formation d'apprentis (CFA) publics : recrutement, activités, formation et rémunérations accessoires. Elle complète, et modifie notamment dans son titre II, la circulaire n°2018 du 15 octobre 1981, prise en application du décret n°81-292 du 27 mars 1981.

L'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA), personne morale possédant l'autonomie juridique et financière, regroupe différents centres de formation initiale (lycée d'enseignement général et technologique agricole, lycée professionnel agricole, centre de formation professionnelle agricole pour jeunes), continue (CFPPA) ou par apprentissage (CFA) concourant à la mise en oeuvre d'un projet global dans le respect de l'autonomie pédagogique de chaque centre. Ce projet est l'expression des missions de l'enseignement agricole public définies dans la loi du 9 juillet 1984. L'articulation de l'activité de ces différents centres se concrétise à travers l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi du projet d'établissement et à travers l'existence et la solidité d'une équipe de direction comprenant l'ensemble des directeurs de centres et chefs de service.

Pour les centres de formation professionnelle (formation continue et apprentissage), le mode de fonctionnement, les publics, les conditions d'emploi du personnel, les financements, la nature des partenariats sont différents de ceux de la formation initiale scolaire. Le caractère flexible de la demande de formation, la concurrence des organismes sur le marché régional et la diversité des caractéristiques d'un public d'adultes ou d'apprentis exigent une très large capacité d'adaptation. Les centres de formation professionnelle doivent disposer d'une capacité de réponse rapide et pouvoir s'associer différents partenaires. Ils doivent donc être capables de définir leur propre stratégie de développement, ce qui suppose qu'ils disposent d'une marge d'autonomie dans leur fonctionnement. Par conséquent, la mission des directeurs de CFPPA et de CFA s'inscrit dans une double préoccupation de cohérence et de responsabilisation au sein de l'EPL.

1 - RECRUTEMENT DES DIRECTEURS DE CFPPA ET/OU DE CFA

Les fonctions de directeur de CFPPA ou de CFA sont exercées normalement par des agents titulaires de l'Etat.

Compte tenu des spécificités de chacun de ces centres, le recrutement des directeurs de CFPPA d'une part, et de CFA d'autre part doit être traité de façon séparée.

1.1 - Le directeur du CFPPA

Dans le cadre du mouvement du personnel, les postes vacants ou susceptibles d'être vacants sont proposés au personnel titulaire. Peuvent faire acte de candidature les personnels de tous les corps d'enseignants, d'ingénieurs et d'éducation.

Compte tenu des compétences demandées pour exercer ces fonctions, les candidats sont convoqués pour un entretien avec une commission nationale constituée à cet effet qui formule un avis sur l'adéquation du profil du candidat avec les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions.

Au cas où le poste n'a pas pu être pourvu dans le cadre du mouvement, après avis du conseil de centre, le directeur de l'EPL soit propose la nomination d'un agent sur un poste de contractuel d'Etat mis à la disposition de l'EPL à cette fin, soit procède à la désignation d'un directeur par intérim parmi le personnel volontaire en place, soit procède à l'embauche d'un contractuel rémunéré sur le budget de l'établissement.

1.2 - Le directeur du CFA :

Conformément aux dispositions de l'article R 116-29 du code du travail, il appartient au directeur de l'EPL, organisme gestionnaire du centre de formation, de désigner le directeur du CFA. Un dossier établissant que l'intéressé satisfait aux conditions posées à l'article R 116-27 du code du travail doit être transmis au directeur régional de l'agriculture et de la forêt. Celui-ci peut, au vu des éléments fournis, faire opposition motivée au regard des conditions posées par l'article susvisé, dans le délai d'un mois, à l'entrée en fonction de l'intéressé et (ou) répondre à une demande éventuelle de dérogation.

2 - SITUATION FONCTIONNELLE, ACTIVITES ET RESPONSABILITE

Les fonctions de directeur de CFPPA et/ou de CFA recouvrent des activités très diverses. La présentation qui en est faite ci-dessous tente d'en faire un inventaire complet. Elle ne constitue pas un modèle mais un cadre évolutif ayant pour objet d'être :

- une référence pour les directeurs de centres de formation, en place ou souhaitant le devenir, pour les directeurs d'EPLEFPA, et, plus généralement, pour tous ceux qui ont à connaître de l'organisation des établissements et des centres, et des attributions de leurs directeurs respectifs,
- un guide pour le recrutement des directeurs de CFPPA et de CFA ainsi que pour la mise en place de leur formation.

2.1 Définition et situation fonctionnelle

Dans le cadre de l'EPL, le directeur du CFPPA et/ou CFA gère le fonctionnement du centre de formation. Il a autorité sur les personnels qui y sont affectés ou qui sont mis à disposition. Il est le représentant de l'Etat dans le centre et il exerce sa mission au sein de l'équipe de direction de l'EPL. Il prend l'avis du conseil de centre (ou de perfectionnement) sur l'organisation et les orientations de l'activité du centre.

2.2 Activités, responsabilité et autonomie, environnement

- ✓ Le directeur de CFPPA et/ou de CFA conçoit, organise et anime le travail nécessaire à l'élaboration, à la mise en oeuvre, au suivi et l'évaluation du projet du centre,
 - il élabore un diagnostic du centre, notamment lors de sa prise de fonction, pour en dégager les voies possibles d'amélioration;
 - il propose les objectifs du projet et en prévoit les indicateurs d'évaluation,
 - il consulte et associe les personnels et les partenaires du centre : autres composantes de l'EPL, partenaires économiques et sociaux,
 - il propose le projet au conseil de centre (ou de perfectionnement) puis au conseil d'administration,
 - il conçoit, organise et anime le travail nécessaire à la mise en oeuvre du projet et à son évaluation;

- ✓ Le directeur de CFPPA et/ou de CFA organise les relations avec l'environnement du centre et assure la promotion du centre
 - il est membre de l'équipe de direction de l'EPL et participe aux réunions de celle-ci,
 - il participe à la coordination de l'activité des centres de formation au niveau régional,
 - il représente le centre, ou l'EPL par délégation du directeur, dans les instances et organismes qui traitent des problèmes de la formation professionnelle, du développement agricole et de l'animation rurale,
 - il constitue et entretient un réseau de relations avec tous les partenaires de l'activité du centre, en particulier GRETA, AFPA, GIP,
 - il répond à des appels d'offre et démarche des commanditaires potentiels à partir de l'analyse des données socio-professionnelles de l'environnement,
 - en coordination avec la DRAF/SRFD, il peut établir des relations avec les collectivités territoriales,
 - il coordonne l'information sur l'activité du centre et la publicité auprès de toute personne ou structure concernée : documentation, publicité, logo... .

- ✓ Le directeur de CFPPA et/ou de CFA gère le fonctionnement pédagogique et anime l'équipe du centre
 - il organise et met en oeuvre la concertation des personnels au sein du centre,
 - il anime le travail de conception d'une action de formation en réponse à une commande publique (Etat, conseil régional,...) ou privée (entreprise, FAF, ...),
 - il planifie et évalue le déroulement des formations et l'usage des moyens pédagogiques nécessaires,
 - il peut intervenir dans les formations et participer à leur animation en tant que formateur,
 - il organise le temps de travail des personnels et la répartition des tâches dans le respect des prescriptions nationales,
 - il définit les profils des postes à pourvoir et propose au directeur de l'EPL les embauches des contractuels,
 - il élabore les critères d'évaluation des personnels, conduit les entretiens d'évaluation et propose les notations du personnel titulaire,
 - il conduit le travail permettant l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de formation du personnel en cohérence avec le projet pédagogique,

- ✓ Le directeur de CFPPA et/ou de CFA gère le fonctionnement administratif et, par délégation du directeur de l'EPL, le fonctionnement financier du centre
 - par délégation de signature de l'ordonnateur, il engage les dépenses et liquide les recettes du centre,
 - il prépare en collaboration avec le directeur de l'EPL les budgets primitifs et les décisions modificatives du centre, les présente, par délégation et au nom de l'ordonnateur, au conseil d'administration et les exécute,
 - par délégation de signature de l'ordonnateur, il signe les conventions engageant le centre,
 - il constitue un tableau de bord s'appuyant sur une comptabilité analytique et rendant compte des différentes activités du centre,
 - il prévoit les investissements et établit les dossiers correspondants,
 - il propose le règlement intérieur au conseil de centre (ou de perfectionnement) puis au conseil d'administration,
 - il assure le secrétariat du conseil de centre (ou de perfectionnement),
 - il organise l'utilisation et l'entretien des locaux de travail, de détente et d'hébergement,
 - il participe, au sein de l'équipe de direction de l'EPL, à la coordination de l'usage des moyens communs aux différents centres constitutifs.

3 - FORMATION

Au cours des deux premières années qui suivent leur prise de fonction, les directeurs de CFPPA et/ou de CFA bénéficient d'un cycle de formation spécifique. Ce cycle repose sur l'hypothèse que leur prise de fonction est une période décisive et privilégiée appelant un soutien particulier en termes de formation. Ce cycle présente trois caractéristiques :

- il a un caractère obligatoire,
- il est d'une durée minimum de 3 semaines non consécutives,
- le contenu du cycle est défini dans l'objectif de répondre aux problèmes rencontrés par les directeurs au cours de ces deux années (diagnostic du fonctionnement du centre, principaux textes régissant la formation continue et l'apprentissage, gestion administrative et financière du centre, gestion des ressources humaines, connaissances des orientations nationales et des procédures d'intervention des directions du ministère de l'agriculture et de la forêt et des autres départements ministériels avec lesquelles les CFPPA et les CFA sont en relation).

Les frais de formation (frais pédagogiques et frais de déplacement) sont pris en charge intégralement par le ministère de l'agriculture et de la forêt quelle que soit la situation administrative de l'agent. Il appartient au nouveau directeur de se conformer pour les formalités d'inscription aux modalités précisées dans le programme des actions de formation continue des personnels des établissements d'enseignement.

4 - REMUNERATIONS LIEES AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR DE CENTRE

4.1 Généralités

Lorsqu'il est fonctionnaire titulaire, le directeur de CFPPA est attributaire d'une bonification indiciaire prévue par le décret n° 91.1066, dont le taux est fixé par l'arrêté du 14 octobre 1991.

Le directeur de CFPPA et/ou de CFA perçoit une indemnité de direction qui prend en compte les responsabilités assumées et la charge de travail correspondante et dont il est l'attributaire exclusif. Le montant minimum de celle-ci est compris entre 0,5 et 1,2 indemnité de sujétion spéciale liée à l'exercice des fonctions de conseil en formation continue, tel que défini dans le barème ci-après. Il est tenu compte des autres indemnités dont l'agent est attributaire, en particulier celle versée au titre du conseil en formation continue.

4.2 Financement

Les crédits nécessaires au règlement de l'indemnité visée au paragraphe ci-dessus sont prélevés sur les ressources procurées par les conventions de formation professionnelle, la taxe d'apprentissage collectée ou les autres produits de l'activité du centre.

Le versement de cette indemnité, comme celui de l'ensemble des indemnités imputées sur le budget et versées au personnel du centre, s'impose dès lors que l'équilibre budgétaire du centre de formation concerné est respecté.

4.3 Modalités de calcul de l'indemnité de direction

L'indemnité versée au directeur de CFPPA et/ou de CFA est calculée, conformément aux dispositions prévues à l'article 4 du décret 81-292 du 27 mars 1981, selon les modalités suivantes :

- Le montant de l'indemnité de direction est obtenu en multipliant le montant de l'indemnité de conseil en formation continue par un coefficient de pondération dont le taux est calculé selon le barème national établi en annexe à la présente circulaire
- Dans le cas où le directeur de CFPPA et/ou de CFA est attributaire d'une demi indemnité CFC versée par l'Etat, le calcul de l'indemnité de direction se fait de la façon suivante :
 - si le coefficient de pondération est égal ou supérieur à 1, l'indemnité versée par l'établissement est égal au montant de l'indemnité calculée pour les fonctions de direction à temps plein diminué du montant de la demi indemnité CFC perçue par ailleurs,
 - si le coefficient de pondération est inférieur à 1, l'indemnité versée par l'établissement est égale à la moitié de l'indemnité calculée pour les fonctions de direction à temps plein.
- Le coefficient est arrêté annuellement par le conseil d'administration, sur proposition du conseil de centre (ou de perfectionnement), en application du barème national. Lorsque le coefficient calculé d'après ce barème est inférieur à 0,5, le montant minimum qui doit être appliqué est de 0,5 indemnité de CFC.

Le Directeur du Cabinet



Jacques BERTHOUMEAU

ANNEXE

**Barème de calcul de l'indemnité
pour les directeurs de CFPPA et/ou de CFA**

Le coefficient permettant de calculer le montant de l'indemnité est égal à la somme des points obtenus par application du barème ci dessous.

| CRITERES | | Nombre de points |
|--|--|-------------------------|
| VOLUME DE L'ACTIVITE | | maximum 0,6 |
| Pour les activités de formation continue (au plus avantageux des deux barèmes) | < 50 000 heures ou <1 million F | 0 |
| | 50 - 100 000 heures ou 1-2 millions F | 0,2 |
| | 100 - 150 000 heures ou 2-3 millions F | 0,4 |
| | > 150 000 heures ou > 3 millions F | 0,6 |
| Pour les actions d'apprentissage | < 100 apprentis | 0 |
| | 100 -150 apprentis | 0,2 |
| | 150 - 200 apprentis | 0,4 |
| | >200 apprentis | 0,6 |
| NATURE ET EVOLUTION DE L'ACTIVITE | | maximum 0,5 |
| * Accroissement de l'activité du centre | | 0,1 |
| * Activités visant à accroître la qualité de la formation : UCC, individualisation, validation, ingénierie de formation... | | 0,1 |
| * Responsabilité particulière : centres de ressources, exploitation agricole, équipements technologiques, antennes délocalisées, hébergement... | | 0,1 |
| * Participation à des actions courtes (FAFEA, FAFSEA), conventions bilatérales, actions de conseil, actions intra-entreprises... | | 0,1 |
| * Participation à des actions d'insertion (CFI, nouvelles qualifications...), de développement local, de coopération internationale... | | 0,1 |
| ANCIENNETE DANS UN POSTE DE DIRECTION | | maximum 0,1 |
| Nombre de points par année d'activité dans un poste de direction | | 0,02 |